

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

MÉMOIRE DOCTORAL PRÉSENTÉ À
LA FACULTÉ DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE

PAR
MARIE-PIERRE CHABOT

L'EFFET INDIRECT DE LA SATISFACTION DE CHACUN DES TROIS BESOINS
PSYCHOLOGIQUES FONDAMENTAUX AU TRAVAIL SUR LA RELATION LIANT LA
PRÉSENCE ATTENTIVE AU BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

AOÛT 2019

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (D.Ps.)

PROGRAMME OFFERT PAR L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

L'EFFET INDIRECT DE LA SATISFACTION DE CHACUN DES TROIS BESOINS
PSYCHOLOGIQUES FONDAMENTAUX AU TRAVAIL SUR LA RELATION LIANT LA
PRÉSENCE ATTENTIVE ET AU BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

PAR
MARIE-PIERRE CHABOT

Marie Malo, Directrice de recherche

Université de Sherbrooke

Francesco Montani, Codirecteur de recherche

International University of Monaco

François Courcy, Évaluateur interne

Université de Sherbrooke

Philippe Longpré, Évaluateur interne

Université de Sherbrooke

Sommaire

Les connaissances entourant les antécédents du bien-être psychologique au travail (ci-après BEPT) demeurent limitées, puisque ce construit est fréquemment confondu avec le bien-être psychologique général. Comme des similitudes conceptuelles existent entre ces deux construits, les études documentant les déterminants du bien-être psychologique général sont susceptibles de fournir un éclairage à la compréhension des pistes d'explication du BEPT. Parmi les antécédents du bien-être psychologique figure la présence attentive. La satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux est également une variable d'intérêt maintes fois utilisées à titre de médiateur dans la relation unissant la présence attentive au bien-être psychologique. En s'appuyant sur certains fondements de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), ce mémoire poursuit deux objectifs. D'une part, il vise à vérifier l'effet direct de la présence attentive sur le BEPT. D'autre part, il tend à tester l'effet indirect de la présence attentive sur le BEPT par l'intermédiaire de la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux au travail. Dans le but de tester empiriquement les hypothèses de recherche, 247 travailleurs québécois provenant d'organisations variées ont été recrutés par l'entremise de réseaux sociaux et d'invitations envoyées par courriel. Prenant part à cette étude transversale, les participants ont rempli un questionnaire électronique composé d'outils de mesure dont les qualités psychométriques respectent les standards reconnus. Obtenus à partir d'analyses de médiation, les résultats révèlent que la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail joue un rôle de médiateur dans la relation unissant la présence

attentive au BEPT. Tout en contribuant à l'avancement des connaissances scientifiques quant aux déterminants du BEPT, cette recherche permet d'enrichir les connaissances pratiques au sujet des interventions à privilégier afin d'augmenter le bien-être psychologique des travailleurs.

Mots-clés : bien-être psychologique au travail, satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux au travail, présence attentive, théorie de l'autodétermination.

Table des matières

Sommaire	iii
Table des matières	v
Liste des tableaux	vii
Liste des figures	viii
Remerciements	ix
Introduction	1
Limites empiriques des déterminants du BEPT	3
Objectifs du mémoire doctoral	5
Divisions du mémoire doctoral	6
Contexte théorique	7
Conceptualisation du BEPT	9
Théorie de l'autodétermination	14
Satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail et BEPT	16
Présence attentive et BEPT	23
Présence attentive, satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail et BEPT	26
Méthodologie	31
Devis de recherche	32
Déroulement et considérations éthiques	32
Participants	35
Instruments de mesure	35
Présence attentive	35
Satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail	36
Bien-être psychologique au travail	37
Renseignements sociodémographiques	37
Résultats	39
Analyses préliminaires	40
Postulats de base	40
Effet des variables contrôles	42
Statistiques de corrélations	43
Analyses principales	43
Discussion	46
Implications théoriques	47
La présence attentive au BEPT	47

Implications pratiques	53
Limites et pistes de recherches futures.....	55
Conclusion	59
Références	61
Appendice A.....	75
Appendice B.....	77
Appendice C.....	79
Appendice D.....	81
Appendice E	85
Appendice F	88

Liste des tableaux

Tableau

- 1 Statistiques descriptives et corrélations pour les variables à l'étude 43

Liste des figures

Figures

1	Modèle théorique à l'étude	8
2	Modèle théorique final de l'étude	45

Remerciements

Le dépôt de ce projet doctoral marque la fin de plusieurs années de travail et de persévérance. Il souligne également l'une des parties centrales de la fin de mon parcours doctoral en psychologie organisationnelle. La terminaison de ce parcours académique n'aurait pu être possible sans la contribution de personnes exceptionnelles. J'espère, dans ces prochaines lignes, pouvoir trouver les justes mots pour exprimer toute la reconnaissance que j'exprime à l'endroit de chacune de ces personnes ayant contribué, de près ou de loin, à cet accomplissement.

Je tiens tout d'abord à adresser mes plus sincères remerciements à ma directrice de recherche, madame Marie Malo. Merci du fond du cœur pour ton soutien sans égal, ta patience, ta disponibilité, ton énergie de travail toujours au rendez-vous et ta rigueur. Merci infiniment d'avoir pris le temps chaque semaine pour m'avoir permis de faire de ce rêve une réalité. Sans toi, l'expérience de rédaction de la thèse n'aurait jamais pu être aussi gratifiante et plaisante.

Merci également à monsieur Francesco Montani de m'avoir encadrée et accompagnée durant les derniers mois précédant le dépôt final de ce projet. Ce fut un privilège de faire ta connaissance et d'apprendre à tes côtés. Merci de t'être rendu aussi disponible malgré les heures de décalage qui nous séparaient et de m'avoir donné l'aide et le soutien nécessaire pour que je puisse terminer. Tu m'as donné l'énergie de rédaction dont j'avais besoin pour terminer ce mémoire doctoral et je t'en suis très reconnaissante !

J'aimerais poursuivre en remerciant l'ensemble du corps professoral du baccalauréat en psychologie et du doctorat en psychologie organisationnelle de l'Université de Sherbrooke. Vos apprentissages m'ont été très précieux et ont grandement contribué à forger la professionnelle que je suis actuellement. Grâce à vous, je peux enfin dire que *je vois l'éléphant*, comme l'avait si bien prédit madame Jeannette Leblanc.

Je souhaite également exprimer ma gratitude à chacun des membres de ma cohorte de psychologie organisationnelle avec qui j'ai eu le privilège d'apprendre le plus beau métier du monde : celui d'être psychologue organisationnelle. Je tiens donc à remercier chaudement Alexandre Philippe, Chloée Bourgeois, Fannie Barrette, Frédéric Pinard, Guillaume Daigneault, Laetitia Larouche, Laurence Hébert, Maxime Martin, et Pascale Lareau Dussault. Ce fut plaisant d'apprendre et de rire à vos côtés tout en bénéficiant de votre soutien, votre écoute et vos précieux conseils tant personnels que professionnels. En espérant que la complicité et l'amitié que nous partageons aujourd'hui pourront se poursuivre encore plusieurs années.

Sur une note plus personnelle, j'aimerais prendre le temps de d'abord rendre hommage à ma famille, Claudette, Julie, Mathieu et Luc. Merci à toi, Claudette, de m'avoir enseigné la persévérance, l'organisation et la discipline dès le départ. Ces compétences m'ont été indispensables pour me rendre jusqu'ici et me le seront encore longtemps. Un grand merci également dédié à mère, Julie, et à mon père, Luc, pour m'avoir inspirée à faire de mon métier une passion et m'avoir appris à ne jamais cesser de

rêver l'avenir. Vous m'avez toujours généreusement soutenue et encouragée à travers ce processus en ne doutant jamais de ma réussite et, pour cela, je vous en suis plus que reconnaissante. Un grand merci à toi, Mathieu, pour avoir su me faire changer les idées lorsque j'en avais besoin. Votre présence à tous les quatre m'a été précieuse pour me rendre jusqu'ici et je vous en remercie du fond du cœur. J'ai bien hâte de célébrer cet accomplissement avec vous !

J'aimerais finalement remercier nul autre que mon meilleur ami et mon partenaire de vie, Vincent, sans qui mon parcours académique aurait été très différent. Aucun mot ne pourrait décrire avec justesse toute la reconnaissance que j'exprime à ton égard. Ton positivisme, ton bonheur et ton humour contagieux ont été grandement appréciés dans les meilleurs moments de mon parcours, tout comme dans ceux de doutes et d'anxiété. Merci à toi pour ta flexibilité hors du commun, ton écoute, tes encouragements et, surtout, merci de n'avoir jamais douté de mon potentiel et de mes capacités. En terminant, je tenais à te remercier de m'avoir transmis l'importance de maintenir un équilibre de vie sain en travaillant. C'est grâce à toi que j'ai pu me rendre à cette ligne d'arrivée saine d'esprit. J'ai été plus que choyée de t'avoir à mes côtés durant la réalisation de ce rêve professionnel. Oui, Vincent, j'ai enfin terminé mes études !

Introduction

Mondialement, plus de 250 millions d'individus souffrent de dépression (Organisation mondiale de la santé, 2019). Dans un contexte d'emploi, la dépression constitue l'un des problèmes les plus fréquents de santé mentale agissant négativement sur la capacité des individus à travailler et à être productifs (Gouvernement du Québec, 2019; Organisation mondiale de la santé, 2019). Cette maladie engendre d'ailleurs des coûts mondiaux estimés à 1000 milliards de dollars américains par année en perte de productivité (Organisation mondiale de la santé, 2019). Ces derniers constats amènent notamment l'Organisation mondiale de la santé (2019) à recommander aux entreprises de miser sur la santé psychologique des travailleurs.

D'après une approche multidimensionnelle du construit, la santé psychologique au travail serait caractérisée à la fois par la détresse et le bien-être psychologiques au travail (Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2011; Keyes, 2003; Massé et al., 1998a). Quoique sous-exploré scientifiquement (Salanova, Del Líbano, Llorens, & Schaufeli, 2014), le bien-être psychologique au travail a tout de même été associé à des phénomènes ayant plusieurs retombées positives pour les travailleurs et les organisations. En contexte organisationnel, ce concept a par exemple été associé à des construits comme la performance (Brien, Hass, & Savoie, 2012; Lin, Yu & Yi, 2014; Wood, Van Veldhoven, Croon, & de Menezes, 2012), la créativité et l'innovation (Dolan & Metcalfe, 2012; Vinarski-Peretz, Binyamin, & Carmeli, 2011), les comportements de citoyenneté

organisationnelle (Cartwright & Cooper, 2014; Gore et al., 2014; Madrid, Patterson, Birdi, Leiva, & Kausel, 2014; Rego, Ribeiro, & Cunha, 2010), de même que l'engagement et la rétention du personnel (Vardaman et al., 2016).

À la lumière de la potentielle contribution positive du bien-être psychologique au travail (BEPT) au fonctionnement des organisations, il serait pertinent d'en connaître davantage sur ses antécédents dans le but de cibler des pistes d'intervention concrètes utiles pour les milieux professionnels. En dépit des apports scientifiques et des initiatives déjà mises de l'avant par les entreprises afin de favoriser le BEPT, plusieurs questions sur ce construit demeurent en suspens et la documentation scientifique à son égard comporte certaines limites devant être soulevées.

Limites empiriques des déterminants du BEPT

Malgré le fait que beaucoup d'efforts aient été mis en place par les chercheurs pour étudier les déterminants du bien-être psychologique général (p. ex., Ciarrochi, Parker, Kashdan, Heaven, & Barkus, 2015; Gray, Ozer, & Rosenthal, 2016), la compréhension des antécédents du BEPT reste quant à elle incomplète.

Effectivement, il est reconnu, tant au niveau de la pratique qu'au sein de la communauté scientifique, que les caractéristiques organisationnelles affectent le bien-être en emploi (Ganster & Rosen, 2013; O'Driscoll, Brough & Kalliath, 2009). À titre d'exemple, d'après les résultats de la méta-analyse de Parker et ses collègues (2003), les

cinq principales catégories d'antécédents du BEPT sont les caractéristiques rattachées au rôle de l'employé, le style de *leadership* du superviseur, la qualité des interactions au sein du groupe de travail, les caractéristiques intrinsèques du travail, ainsi que la structure, la culture et les pratiques de gestion développées au sein de l'organisation. Il est par conséquent courant de trouver des recherches sur les déterminants organisationnels du BEPT. Toutefois, comparativement au bien-être psychologique général, très peu d'études se sont à ce jour intéressées à l'association entre le BEPT et les tendances naturelles et individuelles des travailleurs.

Comme des liens et des similitudes conceptuels ont été documentés entre le bien-être psychologique général et le BEPT (p. ex., Gilbert et al., 2011), il pourrait être pertinent d'étudier les antécédents du bien-être psychologique général afin de peaufiner les pistes d'explication du BEPT. À cet égard, trois constats peuvent être dégagés d'écrits récents. Premièrement, des recherches révèlent que la présence attentive est positivement liée à des construits similaires au BEPT, tels que les affects plaisants et positifs (p. ex., Brown & Ryan, 2003). D'autres résultats d'études montrent des liens significatifs entre la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux en emploi et des construits connexes au BEPT comme les affects positifs, ainsi que la satisfaction en emploi (p. ex., Van den Broeck, Lance Ferris, Chang, & Rosen, 2016). Enfin, l'effet indirect significatif de la présence attentive sur le bien-être psychologique général à travers la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux mesurée comme un construit global a fait l'objet d'une étude récente (Chang, Huang, & Lin, 2015). Malgré le fait que la présence

attentive et la satisfaction de l'ensemble des besoins fondamentaux en emploi aient été associés avec des construits analogues au BEPT (p. ex., affects positifs, satisfaction de vie et score global de bien-être psychologique général), aucune étude n'a encore étudié l'association entre la présence attentive et le BEPT à travers la satisfaction de chacun des besoins fondamentaux en emploi.

Objectifs du mémoire doctoral

À la lumière des informations précédemment mentionnées et avec l'appui de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), cette recherche vise à : (1) vérifier l'effet direct de la présence attentive sur le BEPT et à (2) tester l'effet médiateur de la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux au travail sur la relation unissant la présence attentive et le BEPT.

Cette étude aura des retombées à la fois scientifiques et pratiques. D'un point de vue scientifique, elle permettra de contribuer à l'avancement des connaissances concernant les antécédents du BEPT puisqu'elle sera la première à étudier le lien indirect entre la présence attentive et ce construit à travers la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux au travail. D'un point de vue pratique, la compréhension de ces déterminants permettra de fournir de nouvelles pistes d'intervention à privilégier afin de favoriser l'expérience du BEPT auprès des travailleurs.

Divisions du mémoire doctoral

En plus de cette introduction, le présent projet doctoral comporte quatre sections principales. Le contexte théorique dans lequel s'inscrit l'étude représente la première section. Elle présente un regard critique à l'égard de la conceptualisation des différentes variables étudiées, propose une modélisation des liens théoriques entre ces variables basée sur la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), de même qu'une analyse critique des études empiriques consultées. La deuxième section fait pour sa part état du processus méthodologique mené en détaillant le devis transversal utilisé, l'échantillon de travailleurs, le déroulement du projet doctoral ainsi que les choix de mesures validées employées. Les résultats obtenus ainsi que le détail des analyses préliminaires et principales réalisées sont quant à eux présentés dans la troisième section. Finalement, la quatrième section du projet doctoral présente les implications théoriques et pratiques ainsi que les limites de cette étude et les pistes de recherches futures.

Contexte théorique

Cette section présente le cadre théorique sur lequel s'appuie ce mémoire doctoral. Elle comprend la conceptualisation de chacune des variables à l'étude, les explications théoriques, les appuis empiriques démontrant l'association entre ces variables, de même que les hypothèses de recherche émises. La Figure 1 illustre d'ailleurs schématiquement le modèle proposé de l'union entre les variables d'intérêt à partir de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017).

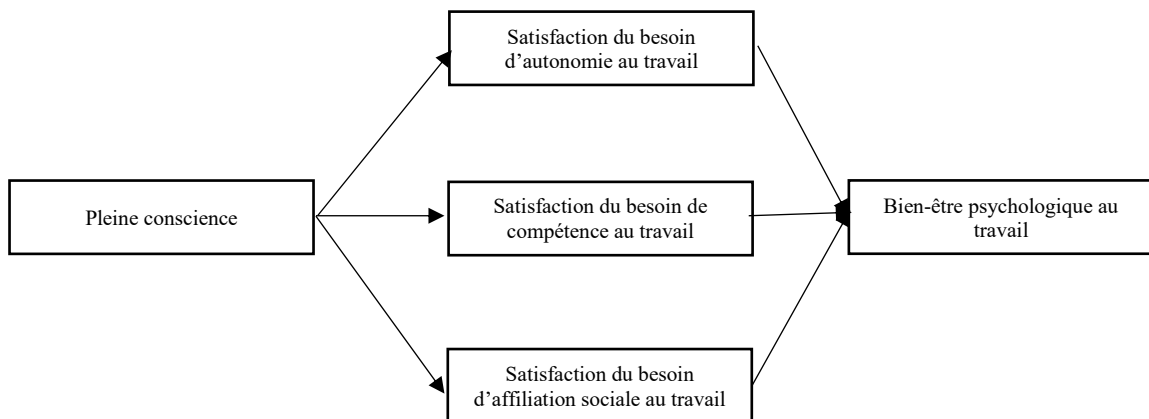


Figure 1. Modèle théorique à l'étude.

Conceptualisation du BEPT

Dans le cadre de leurs recherches, bon nombre d’auteurs en psychologie du travail utilisent une conceptualisation du bien-être psychologique général peu arrimée à la réalité des travailleurs. (Aubin, Couture, Lachance, & Malo, 2015; Gilbert et al., 2011). Pourtant, il a été démontré que le cadre professionnel se distingue nettement des autres sphères d’activités de la vie, comme les loisirs et la famille (Warr, 1994).

Effectivement, le travail est le seul domaine de vie permettant aux individus d’offrir un moyen de subsistance et des conditions de vie décentes (Morin, 2004), et ayant un système de relations sociales complexe caractérisé par les différents enjeux politiques (Morin, Savoie, & Beaudin, 1994). De plus, des études ont rapporté que les construits adaptés à une situation d’emploi correspondent à de meilleurs indicateurs des résultantes spécifiques au domaine du travail (Chen, Goddard, & Casper, 2004; Hunthausen, Truxillo, Bauer, & Hammer, 2003; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). À cet égard et en fonction des travaux de Johns (2017) qui démontrent l’importance d’étudier un construit en considérant les spécificités de son contexte, il apparaît tout indiqué de contextualiser le BEPT à partir de la réalité des travailleurs afin de le distinguer du bien-être psychologique général.

Bien que ces construits soient différents l’un de l’autre, l’étude du BEPT s’appuie fréquemment sur les travaux du bien-être psychologique général. Même si les auteurs reconnaissent la nature à la fois cognitive et affective du bien-être psychologique général

(Danna, & Griffin, 1999; Diener, 1994; Gilbert et al., 2011; Lent, 2004), la conceptualisation du construit de BEPT demeure pourtant nébuleuse (Dagenais-Desmarais, Gilbert, & Malo, 2018; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; Kashdan, Biswas-Diener, & King, 2008).

Comme la nature conceptuelle du bien-être psychologique général s’articule principalement autour de deux courants de pensées, un débat perdure quant à l’approche à adopter pour la conceptualisation selon la perspective hédonique ou eudémonique (Kashdan et al., 2008; Ryan & Deci, 2001). L’approche hédonique propose pour sa part une conceptualisation du bien-être psychologique comprenant des émotions positives, la recherche de plaisir, la satisfaction rattachée à la vie et au travail, de même que l’évitement de la souffrance (Cummins, 2013; Diener, 2009; Diener, Lucas, & Oishi, 2005; Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999). D’après la conceptualisation proposée par l’approche eudémonique, le bien-être psychologique renvoie plutôt à la réalisation du plein potentiel et à l’autodétermination des individus (Deci & Ryan, 2008; Ryff, 1989, 1995; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1998).

Afin d’offrir un cadre théorique clair en limitant ce flou conceptuel à l’égard du bien-être psychologique général, certains auteurs (p. ex., Keyes, 2006; Keyes & Magyar-Moe, 2003; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Lent, 2004) proposent d’opter plutôt pour l’utilisation d’un modèle multidimensionnel. Cette conceptualisation alternative du bien-être psychologique général a l’avantage de prendre en considération l’apport unique et

complémentaire de l'approche hédonique et de l'approche eudémonique (Keyes et al., 2002; Linley, Maltby, Wood, Osborne, & Hurling, 2009; McGregor & Little, 1998). Néanmoins, le soutien empirique de l'utilisation de ce modèle bidimensionnel du bien-être psychologique général est encore limité dans la littérature (Dagenais-Desmarais, 2010; Keyes et al., 2002). Par voie de conséquence, cette rareté d'études mettant de l'avant une conceptualisation tenant compte à la fois de l'approche hédonique et de l'approche eudémonique s'applique également au BEPT (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) figurent parmi les principaux auteurs ayant défini le bien-être psychologique des travailleurs. Ces chercheurs ont proposé une conceptualisation du BEPT reposant sur une démarche scientifique rigoureuse. Pour définir ce construit, ces auteurs ont opté pour l'utilisation de méthodes mixtes. Ils ont dans un premier temps émis une proposition théorique sur la base de l'analyse du contenu de 20 entrevues réalisées au sein de travailleurs québécois. Lors d'une autre étude, Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) ont ensuite quantitativement mis à l'épreuve cette proposition auprès de 1080 autres travailleurs québécois. Suite à ces études, cette équipe de scientifiques a défini le BEPT d'après une conceptualisation essentiellement eudémonique décrivant l'expérience subjective positive des travailleurs à travers cinq composantes distinctes. Ainsi, en contexte organisationnel, ce construit se traduit par l'adéquation interpersonnelle, le sentiment de compétence, l'épanouissement, la perception de reconnaissance, ainsi que la volonté d'engagement (Dagenais & Savoie, 2012). Malgré la rigueur du processus scientifique utilisé, les auteurs réduisent le BEPT à un construit

entièrement eudémonique, laissant pour compte l'apport complémentaire de l'approche hédonique dans la définition. Pour cette raison, cette définition ne sera pas retenue dans le cadre de ce mémoire doctoral.

En tentant plutôt d'utiliser le modèle intégratif des approches hédonique et eudémonique, Biétry et son collègue Creusier (2013) ont également proposé une définition du BEPT en s'appuyant sur les travaux de différents auteurs, dont notamment ceux de Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) et de Ryff et Keyes (1995). Ces chercheurs ont défini le BEPT comme un état psychologique résultant d'un rapport positif aux autres, à soi, au temps et à l'environnement physique de travail (Biétry & Creusier, 2013). Cette proposition conceptuelle présente toutefois différentes limites devant être soulevées.

Dans un premier temps, l'ensemble des rapports présentés dans leur définition peuvent être confondus avec d'autres variables. Partiellement définie comme la réponse apportée par le manager aux aspirations de développement (Biétry & Creusier, 2013), leur conception du rapport aux autres peut notamment être confondue avec celle du soutien managérial en contexte de développement (Bélair, 2018). Comme le soutien managérial en contexte de développement représente le niveau selon lequel un gestionnaire encourage et reconnaît les efforts émis par les travailleurs à l'égard de leurs apprentissages, innovations et acquisitions de compétences en emploi (Tracey & Tews, 2005), il pourrait être difficile de départager ce construit avec le rapport aux autres. Dans un second temps, leur conceptualisation semble confondre les notions d'antécédents et

d'indicateurs du BEPT (Bélair, 2018). En effet, Biétry et Creusier (2013) mentionnent que les rapports aux autres et à soi sont à la fois la résultante, de même que des dimensions du BEPT. Ainsi, en plus de ne pas décrire l'état de BEPT, il semblerait que ces derniers aient décrit de potentiels déterminants plutôt que le construit de BEPT. Pour ces différentes lacunes, la définition de ces auteurs ne sera également pas retenue pour cette recherche.

Gilbert et ses collègues (2011) ont pour leur part proposé l'une des seules conceptualisations du bien-être psychologique propre à la réalité des travailleurs intégrant tant l'approche hédonique qu'eudémonique. Cette équipe de scientifiques s'est effectivement appuyée sur les travaux rigoureux de Massé et ses collaborateurs (1998a, 1998b, 1998c) pour définir le BEPT. Plus précisément, comparativement à d'autres chercheurs s'étant a priori basés sur des théories (p. ex., Cotton & Hart, 2003; Danna & Griffin, 1999), Massé et ses collègues (1998a, 1998b, 1998c) ont fourni une proposition conceptuelle du bien-être psychologique général à partir de la réalité partagée par un échantillon non clinique de 195 québécois. Ils ont ensuite mis à l'épreuve cette proposition en vérifiant sa structure auprès de 398 québécois.

À partir de ces recherches, Gilbert et ses collègues (2011; Gilbert & Malo, 2017) ont examiné la conceptualisation proposée par Massé et son équipe (1998a, 1998b, 1998c) en l'adaptant à la réalité organisationnelle et en la testant auprès de trois échantillons de travailleurs indépendants œuvrant dans des milieux variés. Selon ces derniers auteurs, le BEPT regroupe des cognitions et des affects liés à un rapport positif envers soi, autrui et

le travail (Gilbert et al., 2011). Le rapport positif à soi renvoie à une perception de sérénité impliquant des sensations de plaisir, de paix envers soi-même et d'équilibre émotionnel en emploi. Le rapport à autrui signifie pour sa part la perception d'harmonie sociale incluant la sensation d'appréciation au sein de son organisation et l'entretien de relations cordiales au travail. Le rapport à l'environnement correspond finalement à un engagement se traduisant par l'appréciation à l'endroit de son emploi et le désir d'implication. Chacun de ces trois éléments forme ensemble une expérience subjective positive vécue par le travailleur dans son environnement de travail (Gilbert et al., 2011; Gilbert & Malo, 2017). La conceptualisation du BEPT de Gilbert et ses collègues (2011) sera retenue dans la présente recherche, puisqu'elle intègre à la fois l'approche hédonique et l'approche eudémonique et repose sur une démarche d'élaboration documentée.

Théorie de l'autodétermination

Ce projet doctoral s'appuie sur la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017) qui soutient l'existence de différents types de motivation et de régulation permettant notamment d'expliquer le fonctionnement optimal et le bien-être psychologique des individus. De façon plus spécifique, les auteurs de cette théorie différencient les formes de motivation à partir d'un continuum de régulation du comportement (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2017).

À l'extrême gauche de ce continuum se trouvent les comportements émis par une régulation contrôlée (Deci & Ryan, 2008). Ces comportements sont traduits par des

actions entreprises afin de répondre aux pressions externes et exigences de rendement spécifiques demandées (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2017). Ce faisant, les individus auraient une motivation moins autodéterminée et ne bénéficieraient donc pas des conditions nécessaires pour détenir un fonctionnement optimal et vivre du bien-être psychologique (Deci & Ryan, 2008). Inversement, à l'extrême droite se trouvent les comportements effectués par une régulation autonome (Deci & Ryan, 2008). Ces comportements sont réalisés à partir d'un sentiment de libre choix devant la tâche à accomplir (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2017). Les individus seraient appelés à vivre une motivation plus autodéterminée leur permettant ainsi d'avoir les conditions adéquates afin de faire l'expérience d'un fonctionnement optimal et de bien-être psychologique (Deci & Ryan, 2008).

Mettant de l'avant des principes pouvant s'appliquer à de nombreux domaines d'application de même qu'à différents groupes d'âge, cette théorie a reçu un bon nombre d'appuis empiriques depuis les deux dernières décennies (Li, Wang, Pyuan, & Kee, 2013; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008). Effectivement, cette théorie a donné lieu à une multitude de recherches au sein de cultures variées (Chirkov, Ryan, & Willness, 2005; Jang, Ryan, Reeve & Kim, 2009) et a été réalisée dans différentes sphères d'activités, incluant par exemple la parentalité (Roman et al., 2015), le milieu de la santé (Cambell et al., 2017), l'éducation (Moore, 2016) et les milieux sportifs (Gillet, Berjot, & Gobancé, 2009). Elle a également été utilisée afin de contribuer aux recherches dans les milieux organisationnels concernant notamment le *leadership* (Lian, Ferris, & Brown,

2012), les politiques institutionnelles (Rosen, Ferris, Brown, Chen, & Yan, 2014) et l'adéquation entre la personne et son environnement (*person-environment fit*) (Greguras & Diefendorff, 2009). Ayant un large éventail d'appuis empiriques et permettant de contribuer à l'explication du bien-être psychologique, la théorie de l'autodétermination semble tout indiquée pour servir de référentiel théorique afin de soutenir cette recherche.

Satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail et BEPT

Figurant parmi les six théories inhérentes à la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), la théorie de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux (Ryan, 1995; Ryan & Deci, 2017) maintient que c'est la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux qui est essentielle à l'atteinte d'une motivation plus autodéterminée (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2017). Effectivement, la satisfaction du besoin d'autonomie, du besoin de compétence de même que du besoin d'affiliation sociale correspond aux nutriments essentiels et universels permettant aux individus d'agir à partir d'une régulation autonome pour ainsi vivre du bien-être psychologique (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2017). En d'autres termes, la satisfaction de l'un ou de deux des besoins psychologiques fondamentaux ne serait pas, selon les auteurs, suffisant pour faire l'expérience du bien-être psychologique (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017).

Dans tous les écrits relatifs à cette théorie, la nomenclature de ces trois besoins psychologiques fondamentaux est simplifiée par les auteurs (p. ex., Deci & Ryan, 2000,

2002, 2008; Ryan & Deci, 2017). Une fois mentionnés, ces derniers s'abstiennent en effet des mots « psychologique » et « fondamental » pour chacun des besoins. Les termes besoin d'autonomie, besoin de compétences et besoin d'affiliation sociale remplacent donc les construits de besoin psychologique fondamental d'autonomie, besoin psychologique fondamental de compétence et besoin psychologique fondamental d'affiliation sociale. Afin d'être en adéquation avec les auteurs de cette théorie, ces abréviations seront également utilisées dans ce mémoire doctoral.

D'après cette théorie, le besoin d'autonomie renvoie au besoin d'autorégulation de ses propres actions et expériences (Ryan & Deci, 2017). Il correspond ainsi à la nécessité d'émettre des comportements endossés et approuvés par l'individu (DeCharms, 1968; Deci & Ryan, 2002). Plus précisément, pour qu'un comportement soit pleinement autonome, il doit être émis à la fois à partir d'un sentiment de congruence, de volition et d'intégration à l'égard des intérêts et des valeurs authentiques des individus (DeCharms, 1968; Ryan & Deci, 2017; Friedman, 2003; Ryan, 1993; Shapiro, 1981). Lorsque ce besoin fondamental est comblé, l'individu se sent libre d'organiser et de choisir ses propres actions en fonction de ce qui est cohérent pour lui (Deci & Ryan, 2000, 2002).

Pour sa part, le besoin de compétence fait référence au besoin individuel de ressentir l'état de maîtrise et l'impression de fonctionner efficacement dans les domaines d'activités jugés importants (Ryan & Deci 2017; White, 1959). Il renvoie ainsi à la compétence perçue des individus (Brien, 2011; Ryan & Deci, 2017). Il s'exprime

également par le besoin fondamental d'utiliser ses habiletés et de développer de nouvelles compétences lors d'occasions variées (White, 1959; Deci, 1975; Deci & Ryan, 2002). Une fois ce besoin satisfait, l'individu se sent en mesure d'exécuter une tâche jugée à la hauteur de ses habiletés et d'atteindre les résultats escomptés (Deci & Ryan, 2000, 2002).

Quant à lui, le besoin d'affiliation sociale réfère au besoin fondamental de créer des liens interpersonnels significatifs (Bowlby, 1997/1969; Baumeister & Leary, 1995; Ryan, 1995; Ryan & Deci, 2017), à travers lesquels l'individu peut établir un respect mutuel et une alliance positive avec autrui (Deci & Ryan, 2002; Ryan & Deci, 2017; Harlow, 1958). Ainsi, l'individu affilié socialement sent qu'il appartient à un groupe, apprécie contribuer à ce dernier en démontrant de la bienveillance à l'égard des autres et désire le même traitement en retour (Deci & Ryan, 2000, 2002, 2014; Ryan & Deci, 2017).

Tel que préalablement mentionné, l'explication d'un phénomène est enrichie en tenant compte des spécificités de son contexte (Johns, 2017). C'est dans cette perspective que Brien (2011) propose l'une des seules définitions des trois besoins psychologiques fondamentaux contextualisées à partir de la réalité organisationnelle. Tout comme Deci et Ryan (1985; Ryan & Deci, 2017), cette auteure abrège la nomenclature de ces trois construits, en évitant la répétition des mots « psychologique » et « fondamental » pour chacun d'entre eux.

Le besoin psychologique fondamental d'autonomie au travail est, par exemple, raccourci au besoin d'autonomie au travail. D'après Brien (2011), ce dernier correspond au besoin du travailleur d'avoir le sentiment de pouvoir exercer toute la latitude émotionnelle, décisionnelle et comportementale requise pour être bien avec lui-même. Tout comme le présentent les auteurs de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017) lorsqu'ils décrivent le besoin d'autonomie, le besoin d'autonomie au travail devrait différer de l'autonomie associée au rôle qu'un travailleur peut exercer dans le cadre de son emploi (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens, 2010). Souvent confondu avec l'indépendance des travailleurs dans la planification de leur emploi et des procédures à suivre pour bien mener les tâches associées à celui-ci, le besoin d'autonomie au travail renvoie plutôt au désir inhérent des travailleurs de faire preuve de volition et d'éprouver un sens de choix et de liberté psychologique lorsqu'ils exercent une activité (Van den Broeck et al., 2010). Ainsi, même si le choix d'entreprendre une action au travail est pris par le gestionnaire d'un travailleur, ce dernier peut tout de même agir de son plein gré, en cohérence avec son besoin d'autonomie au travail, et ne pas avoir pris la décision face à cette action.

Pour sa part, le besoin de compétence au travail est défini comme le besoin de l'individu d'avoir l'impression d'être en mesure de répondre aux défis qui se présentent à lui en emploi (Brien, 2011). Finalement, le besoin d'affiliation au travail correspond au besoin des travailleurs d'avoir des liens interpersonnels significatifs et mutuels avec leur entourage (p. ex., patron et collègues de travail; Brien, 2011).

Tout en suivant la logique de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017) et en s'inspirant de théories complémentaires, comme la théorie sociocognitive de Bandura (1977) ainsi que la théorie de l'attachement de Bowlby (1973, 1980), Chang et ses collaborateurs (2015) ont proposé une explication théorique de la relation entre la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux et des construits similaires au BEPT. Ils ont d'abord proposé que plus la satisfaction du besoin d'autonomie est élevée, plus la personne perçoit avoir une liberté de choix sur ses actions et ses conduites. Ce faisant, la satisfaction de ce besoin atténuerait l'anxiété vécue par rapport à la pression d'agir conformément aux demandes externes (Chang et al., 2015). Les individus seraient ainsi portés à faire l'expérience de vitalité en agissant selon une régulation plus autodéterminée. Sachant que la vitalité au travail est considérée comme l'un des indicateurs de bien-être psychologique (Ryan & Frederick, 1997; Van Scheppingen et al., 2013), il est possible d'inférer que cette diminution d'anxiété et de pression de conformité conduirait également les travailleurs à vivre du BEPT.

Se basant sur les principes de Bandura (1977), Chang et ses collègues (2015) estiment la satisfaction du besoin de compétence renforcent le sentiment d'efficacité personnelle à faire face à l'environnement. Plus la satisfaction du besoin de compétence serait élevée, plus les individus auraient l'impression de maîtriser le monde extérieur qui les entoure. Selon ces deux mêmes auteurs qui s'appuient sur des données probantes (p. ex., Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2000), ce sentiment de maîtrise

augmenteraient les affects positifs des personnes. Comme le BEPT est en partie constitué d'affects positifs (Gilbert et al., 2011), cette maîtrise pourrait de cette manière contribuer au BEPT.

Finalement, Chang, Huang et Lin (2015) s'appuient sur des auteurs clés de la théorie de l'attachement (c.-à-d., Baumeister & Leary, 1995; Mikulincer & Shaver, 2007) pour fournir une explication du lien entre la satisfaction du besoin d'affiliation sociale et l'expérience subjective de la personne. Renvoyant au sentiment d'être connecté aux autres et soutenu par autrui, la satisfaction de ce besoin permettrait aux individus de trouver une base sécurisante dans leurs relations interpersonnelles d'après la proposition de ces chercheurs. Cette perception de sécurité réduirait l'anxiété en diminuant la perception de menaces de l'environnement (Chang et al., 2015). Cette diminution d'anxiété favoriserait ensuite l'expérience de bien-être (Chang et al., 2015). Sur la base de ces explications, il est avancé que la perception de sécurité relative à l'environnement de travail favoriserait l'expérience de BEPT.

En résumé, suivant les propositions théoriques avancées par Chang et son équipe (2015), de même qu'à partir des propos mentionnés par Deci et Ryan (1985; Ryan & Deci, 2017), il est possible de proposer que la satisfaction de chacun de ces trois besoins au travail pourrait permettre aux travailleurs d'agir à partir d'une régulation autonome et d'ainsi faire l'expérience de BEPT.

Un bon nombre de recherches a d'ailleurs permis de démontrer le lien unissant la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux et certains construits relatifs au BEPT (p. ex., Kovjanic, Schuh, Jonas, Van Quaquebeke, & Van Dick, 2012). Parmi celles-ci figure une méta-analyse récente réalisée à partir de 99 études et 119 échantillons au travail distincts (Van den Broeck et al., 2016). Les résultats de Van den Broeck et ses collaborateurs (2016) suggèrent en effet des liens positifs entre la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux en emploi et des construits semblables au BEPT, tels que les affects positifs et la satisfaction au travail (*job satisfaction*). Les affects positifs sont liés significativement à la satisfaction du besoin d'autonomie ($r = 0,60$, IC 95 % [0,45, 0,54]), du besoin de compétence ($r = 0,59$, IC 95 % [0,44, 0,52]) et du besoin affiliation sociale ($r = 0,48$, IC 95 % [0,35, 0,47]) des travailleurs (Van den Broeck et al., 2016). De la même manière, la satisfaction au travail est liée positivement à la satisfaction du besoin d'autonomie ($r = 0,69$, IC 95 % [0,50, 0,59]), au besoin de compétence ($r = 0,50$, IC 95 % [0,35, 0,44]), de même qu'au besoin d'affiliation ($r = 0,52$, IC 95 % [0,39, 0,45]) dans un contexte organisationnel (Van den Broeck et al., 2016). Cette méta-analyse présente chacune des deux composantes du BEPT, telles que définies par Gilbert et al. (2011), soit les composantes affective (affects positifs) et cognitive (satisfaction au travail). Néanmoins, aucun construit étudié dans cette recherche n'intègre conceptuellement ces deux composantes.

En plus de permettre cette intégration, le construit de BEPT bénéficie d'une conceptualisation prenant en compte les particularités du domaine d'emploi. L'étude du

BEPT pourrait ainsi apporter une compréhension plus complète de l'expérience affective et cognitive arrimée aux vécus des travailleurs.

Présence attentive et BEPT

Comme la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux, la présence attentive mesurée comme un trait est également un construit ayant reçu l'attention des chercheurs afin d'améliorer les connaissances relatives au bien-être psychologique général (p. ex., Brown & Ryan, 2003). Comparativement à la mesure d'un état, la mesure du trait de présence attentive est la manière la plus appropriée pour évaluer la tendance naturelle des individus à être en pleine conscience au quotidien sans nécessiter un événement ou une expérience spécifique, comme la pratique de la méditation (Baer, Smith, & Allen, 2004; Brown & Ryan, 2003). Effectivement, l'état de présence attentive décrit des états temporaires d'attention et de conscience, alors que le trait de présence attentive renvoie plutôt à la tendance naturelle de chacun à être dans un tel état (Brown & Ryan, 2003). Le trait de présence attentive est de cette manière plus durable que les états passagers de présence attentive qui varient considérablement en fonction des individus et du temps (Brown & Ryan, 2003). Baer et ses collaborateurs (2004) proposent d'ailleurs une définition de cette prédisposition à être dans un état de présence attentive.

D'après ces derniers, la présence attentive présente quatre dimensions distinctes, soit le fait d'être en mesure d'observer les stimuli intérieurs et extérieurs à soi, de décrire les phénomènes sans leur attribuer d'étiquette, d'agir avec conscience en étant pleinement

engagé et, finalement, d'accepter les événements sans jugement (Baer et al., 2004). Cette définition sera retenue dans cette recherche puisque ces auteurs offrent l'une des seules conceptualisations de ce construit mesuré comme un trait ayant une validation solide et s'inscrivant dans une approche multidimensionnelle (Höfling, Ströhle, Michalak, & Heidenreich, 2011).

Les auteurs de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017) émettent d'ailleurs une proposition théorique selon laquelle la présence attentive serait directement liée au bien-être psychologique. Ils expliquent effectivement que puisque la présence attentive réfère à la capacité de s'ouvrir et d'être réceptif à ce qui prend place tant à l'intérieur de soi que dans l'environnement, elle faciliterait le sentiment de liberté à l'égard des choix de chacun (Ryan & Deci, 2017). Sachant que cette perception de liberté est représentée par l'expérience d'une motivation plus autodéterminée et que cette motivation permettrait de fournir les conditions adéquates afin de faire l'expérience de bien-être psychologique (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2017), la présence attentive donnerait un accès direct aux individus au bien-être psychologique. Même si cette proposition n'a pas été spécifiquement attribuée au domaine d'emploi, il est tout de même possible d'extrapoler cette suggestion dans un contexte organisationnel. Il pourrait ainsi être possible d'avancer, sur la base de l'explication susmentionnée, que plus un travailleur détient un haut niveau de prédisposition à être dans un état de présence attentive, plus celui-ci pourrait vivre un haut niveau de BEPT.

Les études reliant la présence attentive à des construits connexes au BEPT sont de plus en plus populaires au sein de la communauté scientifique (p. ex., Malinowski & Liam, 2015; Zeng & Gu, 2017). Dans une méta-analyse cumulant les résultats de 270 études indépendantes auprès de 58 592 participants, Mesmer-Magnus et ses collaborateurs (2017) ont d'ailleurs récemment démontré un lien positif entre la présence attentive mesurée comme un trait et la satisfaction au travail ($r = 0,29$, IC 95 % [0,23, 0,36]). Pour leur part, Brown et Ryan (2003) ont obtenu, dans le cadre d'une étude quasi expérimentale en laboratoire avec une série de six échantillons distincts de travailleurs ($74 \leq N \leq 327$), des corrélations positives entre la présence attentive mesurée comme un trait et des affects plaisants ($0,16 \leq r \leq 0,40$). Ils ont également démontré des corrélations positives entre la présence attentive mesurée comme un trait et des affects positifs ($0,30 \leq r \leq 0,39$) pour trois échantillons indépendants de travailleurs ($145 \leq N \leq 327$; Brown & Ryan, 2003). Tout comme l'étude de Van den Broeck et ses collègues (2016), chacune de ces recherches présente l'une des deux composantes du BEPT, soit l'aspect cognitif (Mesmer-Magnus et al., 2017) et l'aspect affectif (Brown & Ryan, 2003). Néanmoins, aucune étude n'a à ce jour relié la présence attentive au bien-être psychologique en emploi à partir d'une conceptualisation intégrative de ces deux composantes. Comme l'étude du BEPT permettrait cette intégration conceptuelle, l'étude du lien entre la présence attentive et ce construit pourrait être innovatrice. À partir des précédents appuis empiriques et explications conceptuelles, l'hypothèse suivante est proposée :

H1 : La présence attentive sera positivement liée au BEPT.

Présence attentive, satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail et BEPT

Les recherches présentées ci-dessus ne démontrent toutefois pas, à l'aide de données probantes, le mécanisme par lequel la présence attentive et le bien-être psychologique contextualisé ou non en emploi sont liés. Selon la théorie de la satisfaction des trois besoins fondamentaux (Ryan & Deci, 2017), un des processus explicatifs du lien entre ces deux construits serait la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux. Effectivement, la présence attentive permettrait, par définition, aux individus d'être présents psychologiquement et de prendre conscience de leurs expériences internes et externes, ce qui faciliterait le choix de comportements émis en cohérence avec leurs besoins, valeurs et intérêts (Chang et al., 2015, Ryan & Deci, 2017). Ces actions émises par régulation autonome permettraient ensuite aux individus de s'engager dans des actions satisfaisant chacun de leurs besoins psychologiques fondamentaux, contribuant ainsi à leur fonctionnement optimal et à l'expérience du bien-être psychologique vécue (Chang et al., 2015, Ryan & Deci, 2017; Ryan, Huta, & Deci, 2008). Toujours selon l'explication conceptuelle présentée ci-haut (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux devrait être satisfait afin qu'un individu puisse faire l'expérience du bien-être psychologique.

Chang et ses collègues (2015) ont plus précisément suggéré, à partir de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), une explication liant la présence attentive au bien-être psychologique par l'intermédiaire de la satisfaction de

chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux. D'une part, la présence attentive permettrait de satisfaire le besoin d'autonomie des individus en leur permettant de réaliser la manière dont ils aimeraient agir plutôt que d'émettre des comportements à partir d'une régulation contrôlée (Chang et al., 2015). Par conséquent, à partir de cette proposition, il est possible de proposer que cette prise de conscience permettrait aux travailleurs d'émettre des comportements en emploi à partir d'une régulation plus autonome, d'être bien avec eux-mêmes, et donc de faire l'expérience du BEPT.

D'autre part, en s'engageant pleinement dans le moment présent, les individus seraient portés à ne pas chercher à évaluer et à juger le résultat final de la tâche à accomplir. Cela leur permettrait de terminer la tâche dans un état libre d'anxiété et de pressions liées au rendement (Chang et al., 2015). Ce serait ainsi une fois la tâche complétée et l'accomplissement ressenti, par exemple au travail, que le sentiment d'efficacité personnelle de ces individus s'intensifierait et favoriserait la satisfaction de leur besoin de compétence au travail. Ce besoin comblé permettrait ensuite à ces travailleurs de faire l'expérience du BEPT.

Pour terminer, la présence attentive permettrait aux individus de satisfaire leur besoin d'affiliation sociale, puisque plutôt que d'être centrés sur eux-mêmes et d'être dans un état de défense face aux autres, ils seraient portés à s'ouvrir à leur entourage (Chang et al., 2015). Cette ouverture aux autres, par exemple dans un contexte de travail, leur permettrait de créer des liens interpersonnels significatifs et mutuels avec leur entourage,

de réduire les expériences menaçantes en lien avec autrui, et ainsi de favoriser l'expérience du BEPT.

Au meilleur de nos connaissances, seulement deux études appuient empiriquement l'effet indirect de la présence attentive sur le bien-être psychologique à travers la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux. En effet, Chang et ses collègues (2015) ont réalisé deux études sur le sujet. Dans le cadre de la première recherche, a été trouvé un effet indirect de la présence attentive mesurée comme un trait sur trois construits semblables au BEPT par l'intermédiaire de la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux, étudiés comme un construit global. Cette étude a été réalisée auprès des 194 étudiants de premier cycle inscrits dans un cours d'introduction en psychologie à l'Université Nationale de Taiwan. Les résultats indiquent que les affects positifs (IC 95 % [0,08, 0,20]), la satisfaction de vie (IC 95 % [0,15, 0,41]), ainsi que le score global de bien-être subjectif (IC 95 % [0,12, 0,23]) sont liés significativement au trait de présence attentive à travers le construit global de satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux (Chang et al., 2015).

Les mêmes relations ont été testées par la seconde, à l'exception du bien-être qui a été examiné selon une approche eudémonique (Chang et al., 2015). Générés à partir d'un échantillon de 281 étudiants de premier cycle inscrits dans un cours d'introduction en psychologie à l'Université Nationale de Taiwan, les résultats mettent en relief l'effet indirect du trait de la présence attentive sur le score global (IC 95 % [0,15, 0,29]) et

chacune des dimensions (IC 95 % [0,08, 0,43]) du bien-être psychologique eudémonique à travers le score global de la satisfaction des trois besoins fondamentaux.

En dépit de ces résultats novateurs, l'explication du bien-être psychologique par les antécédents testés demeurent incomplète. Selon l'un des principes de la théorie de l'autodétermination (Ryan & Deci, 2017), l'atteinte du bien-être psychologique n'est possible que par la satisfaction de l'ensemble des trois besoins psychologiques fondamentaux. À la lumière de ce raisonnement, il semble préférable d'étudier ces trois besoins séparément (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2016). De surcroît, ces travaux présentent la limite d'avoir formé deux échantillons typiques d'étudiants en psychologie à l'Université Nationale de Taiwan, ce qui limite la généralisation des résultats de cette étude et soulève la pertinence de vérifier cet effet de médiation à partir d'une autre population.

En plus de ce constat de médiation, certaines recherches ont permis de soutenir empiriquement les liens entre la présence attentive et la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux. C'est notamment ce que suggèrent les résultats des études de Van den Broeck, Ferris, Chang et Rosen (2016), de même que Brown et Ryan (2003). Leurs recherches révèlent un lien significatif entre la présence attentive et la satisfaction du besoin d'autonomie ($0,34 \leq r \leq 0,37$, Brown & Ryan, 2003; $r = 0,43$, IC 95 % [0,31, 0,41], Van den Broeck, et al., 2016), la satisfaction du besoin de compétence ($0,39 \leq r \leq 0,68$, Brown & Ryan, 2003; $r = 0,47$, IC 95 % [0,34, 0,43]; Van den Broeck et al., 2016) et la

satisfaction du besoin d'affiliation sociale ($0,31 \leq r \leq 0,28$, Brown & Ryan, 2003; $r = 0,33$, IC 95 % [0,23, 0,33], Van den Broeck et al., 2016).

Les explications théoriques et les fondements empiriques précédents permettent d'appuyer la pertinence d'étudier l'effet indirect de la présence attentive sur le BEPT à travers la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux au travail. À cet effet, trois hypothèses sont suggérées :

H2 : La présence attentive sera indirectement liée positivement au BEPT, par l'intermédiaire de la satisfaction du besoin d'autonomie au travail.

H3 : La présence attentive sera indirectement liée positivement au BEPT, par l'intermédiaire de la satisfaction du besoin de compétence au travail.

H4 : La présence attentive sera indirectement liée positivement au BEPT, par l'intermédiaire de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale au travail.

Méthodologie

Devis de recherche

Cette recherche s'appuie sur un plan de recherche corrélationnel transversal comprenant une variable indépendante (la présence attentive), trois variables médiatrices (la satisfaction du besoin d'autonomie au travail, la satisfaction du besoin de compétence au travail ainsi que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale au travail), de même qu'une variable dépendante (le bien-être psychologique au travail).

Déroulement et considérations éthiques

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'une recherche de plus grande envergure portant sur l'examen de déterminants de la santé psychologique au travail et pour laquelle un certificat d'éthique a été octroyé (voir Appendice A) en novembre 2015. L'équipe de recherche, dont l'auteur de ce projet fait partie, a entrepris une collecte de données, à partir du réseau de contacts des chercheurs. Des précautions éthiques ont été prises tout au long de la présente étude.

De manière plus spécifique, c'est par l'entremise des réseaux sociaux LinkedIn et Facebook ou d'un courriel d'invitation à participer à cette étude (voir Appendice B) que les participants à cette recherche ont été recrutés. Ces derniers ont également été invités à nouveau par le biais de deux courriels de rappel (voir Appendice C). Le premier rappel a

eu lieu une semaine après l'envoi du message d'invitation, alors que le deuxième rappel a été effectué la semaine suivant le premier rappel. En plus d'inclure l'hyperlien permettant d'accéder au questionnaire en ligne sur *SimpleSondage*, ces messages décrivaient sommairement l'étude dans laquelle s'inscrivait cette collecte de données, ses objectifs, ainsi que les principaux éléments relatifs au consentement libre et éclairé des participants. Étant estimé à 15 minutes, le temps consacré à remplir le questionnaire en ligne était le principal inconvénient relatif à leur participation.

Avant de pouvoir remplir le questionnaire, les participants devaient avoir coché, lu et accepté les conditions de l'étude présentées dans le formulaire de consentement (voir Appendice D) figurant sur la page d'accueil de la plateforme informatique. À leur convenance, les participants avaient également la possibilité de télécharger et d'imprimer ledit formulaire de consentement. Si certains n'adhéraient pas aux conditions inscrites dans ce formulaire, ils étaient redirigés vers une fenêtre de sortie informatique et leurs données étaient instantanément effacées de la banque de données. À tout moment et tel que précisé dans le formulaire de consentement, les répondants avaient la liberté de se retirer de l'étude sans préjudice.

Pour toutes demandes d'informations complémentaires relatives à la recherche, les participants pouvaient tout au long de l'étude contacter par courriel les cochercheurs aux adresses électroniques transmises dans les différents messages d'invitations. Le numéro de téléphone de la responsable du projet était également inscrit dans le formulaire de

consentement pour que les répondants puissent la contacter s'ils le désiraient, afin d'obtenir du soutien en cas de problème ou toutes informations supplémentaires rattachées à la recherche.

Les risques auxquels s'exposaient les répondants en participant à la recherche s'apparentaient à ceux que l'on peut vivre dans la vie courante. Puisqu'il était possible qu'en remplissant le questionnaire les répondants vivent, par exemple, un certain malaise en réfléchissant à leur vécu en emploi, ils avaient la possibilité de se retirer de l'étude à tout moment et avaient accès aux coordonnées de professionnels qualifiés (Ordre des psychologues du Québec et Tel-Aide) afin de les soutenir psychologiquement au besoin.

Respectant la Loi canadienne de la protection des renseignements personnels, l'hébergement des données de cette collecte a été fait dans un premier temps au moyen de *SimpleSondage*, puis transféré à la fin de la collecte sur les postes informatiques des membres de l'équipe de recherche, situés dans des locaux de l'Université de Sherbrooke. Par ailleurs, aucune information ne permettait à l'équipe d'associer les noms et prénoms des participants à leurs données. De plus, protégées par des mots de passe et consultées seulement par les membres de l'équipe, ces données seront conservées pour une durée de cinq ans suivant la publication des articles relatifs à cette étude d'envergure, puisque certaines revues scientifiques le requièrent. Au terme de ces cinq années, la suppression permanente des données sera effectuée de manière informatique.

Participants

L'échantillon final de la collecte est constitué de 247 travailleurs âgés entre 18 et 62 ans ($M = 30,07$, $ÉT = 9,79$) œuvrant au sein de différentes organisations de secteurs d'activités variées. De façon plus précise, les hommes (31,98 %) et les femmes (68,02 %) ayant participé à cette étude sont en majorité des employés (82,59 %) ayant un baccalauréat (33,12 %) et dont le nombre d'années d'ancienneté en emploi varie entre 0,08 et 42 ans ($M = 4,99$, $ÉT = 6,02$). À titre d'unique critère d'exclusion, les répondants devaient obligatoirement être âgés de 18 ans et plus pour participer à la recherche.

Instruments de mesure

Les données recueillies dans le cadre de cette étude ont été amassées à l'aide d'un questionnaire incluant quatre instruments de mesure (voir Appendice E) ainsi qu'une série de questions d'ordre sociodémographique (voir Appendice F). Le degré d'accord et de fréquence des participants pour chacun des énoncés a été fourni au moyen d'une échelle de type Likert, allant de 1 (fortement en désaccord) ou (presque toujours) à 7 (fortement en accord) ou (presque jamais).

Présence attentive

La présence attentive a été mesurée à l'aide de la version abrégée du *Kentucky Inventory of Mindfulness Skill* (Höfling et al., 2011), dont la validation de la version traduite en français selon la méthode de traduction inversée (Brislin, 1970, 1986) est présentement en cours. À cet effet, un score global des 10 items a été effectué à partir de

la moyenne des 4 dimensions de ce construit (observer, décrire, agir avec conscience et accepter sans jugement). L'échelle originale de cet instrument possède une bonne cohérence interne dont le score global est de 0,91 (Höfling et al., 2011). En outre, les résultats de l'étude offrent du soutien à la validité convergente (p. ex., avec l'échelle du MAAS, $r = 0,41$, $p < 0,01$; Höfling et al., 2011), et divergente de la mesure (p. ex., avec le BDI, $r = -0,58$, $p < 0,01$; Höfling et al., 2011).

Satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail

La satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux au travail a été étudiée avec l'échelle de satisfaction des besoins fondamentaux au travail (Brien, Forest et al., 2012). D'abord, afin d'appuyer la validité de construit de cet outil, des analyses confirmatoires réalisées avec l'appui d'équations structurelles ont été réalisées par les auteurs ($\chi^2(51) = 135,49$, $p < 0,001$, $CFI = 0,956$, $RMSEA = 0,079$, IC 90 % [0,063, 0,095], $SRMR = 0,06$, $NFI = 0,931$; Brien, Forest et al., 2012). Les résultats des analyses de modélisation par équations structurelles appuient l'utilisation de chacun des trois besoins fondamentaux. Cet instrument comporte ainsi un total de 12 items, dont 4 pour chacun des trois besoins (Brien, Forest et al., 2012). Une bonne cohérence interne a également été appuyée ($\alpha_{\text{autonomie}} = 0,90$; $\alpha_{\text{compétence}} = 0,92$; $\alpha_{\text{affiliation sociale}} = 0,87$). Puis, par le biais d'analyses de corrélations, les auteurs ont également étayé la validité critériée, puisque la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux est positivement liée à la motivation intrinsèque ($0,26 < r < 0,38$, $p < 0,001$), à l'optimisme ($0,19 < r < 0,39$, $p < 0,001$), à la justice

procédurale ($0,14 < r < 0,49$, $p < 0,001$) et négativement liée à la détresse psychologique au travail ($0,28 < r < -0,42$, $p < 0,001$; Brien, Forest et al., 2012).

Bien-être psychologique au travail

Le BEPT a été évalué à partir de l'échelle de Gilbert et Malo (2017), qui s'appuie sur l'instrument de Gilbert et ses collègues (2011). Des analyses confirmatoires menées avec des équations structurelles ($\chi^2(24) = 39,33$, $p < 0,05$, $\chi^2/dl = 1,64$, $CFI = 0,99$, $TLI = 0,98$, $SRMR = 0,04$, $RMSEA = 0,06$, IC 90 % [0,02, 0,09]) ont permis de fournir un appui à la validité de construit de cet outil ainsi que l'utilisation d'un score global du BEPT. Celui-ci s'obtient en calculant la moyenne des 3 énoncés par chacune des 3 dimensions de ce construit (le rapport à soi, le rapport à autrui et le rapport à l'environnement). Appuyant la fidélité de l'instrument, sa cohérence interne a été qualifiée de satisfaisante ($\alpha = 0,86$) par les auteures. Des analyses de corrélations fournissent, pour leur part, un appui à la validité convergente par la mesure de la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux (besoin d'autonomie, besoin de compétence et besoin d'affiliation sociale; respectivement $r = 0,56$, $p < 0,01$; $r = 0,54$, $p < 0,01$; $r = 0,64$, $p < 0,01$).

Renseignements sociodémographiques

Les variables sociodémographiques d'âge, de genre, d'expérience de travail et de niveau hiérarchique en emploi, utilisées comme variables contrôles, ont également été mesurées, puisque des études antérieures ont permis d'identifier leurs effets sur le BEPT

(p. ex., Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010; Ceja et Navarro, 2011; Song, Foo, Uy, & Sun, 2011; Sonnentag & Ilies, 2011; Warr, 1999; Wilks & Neto, 2013).

Résultats

Analyses préliminaires

Dans un premier temps, en s'inspirant des recommandations de Becker (2005), Field (2009) ainsi que de Tabachnick et Fidell (2007), avant de procéder aux analyses principales de médiation, une série d'analyses préliminaires a été effectuée. C'est donc dans cette perspective que des analyses ont été menées pour assurer le respect des postulats de base des analyses principales de médiation, vérifier l'effet des variables contrôles sur la variable dépendante, ainsi qu'examiner le degré de relation entre l'ensemble des variables d'intérêt. L'ensemble de ces analyses préliminaires est décrit ci-dessous.

Postulats de base

Dans un premier temps, des analyses préliminaires servant à vérifier les postulats de base suivants ont été effectuées : la vérification des données manquantes, la vérification de l'absence de valeurs extrêmes multivariées, la taille appropriée de l'échantillon, la normalité de la distribution de la variable dépendante, la vérification de l'absence de multicolinéarité et de singularité, de même que le respect de l'homoscédasticité et la linéarité des résidus (Field, 2009).

Les données de l'étude ont d'abord été examinées pour observer la présence de données manquantes dans la banque de données. L'examen de ces données, réalisé par le

biais d'une analyse de fréquence, a permis de repérer l'absence d'un total de 13 données. Puisqu'elles semblaient se répartir aléatoirement dans la banque de données et qu'elles représentaient moins de 5 % des réponses des participants à l'ensemble des instruments de mesure, les données manquantes identifiées ont été remplacées par la moyenne (Tabachnick & Fidell, 2007).

Le postulat de valeurs extrêmes multivariées a, pour sa part, été vérifié à l'aide de la distance de Mahalanobis (Mahalanobis, 1930). Cet indice a révélé un nombre total de 37 scores considérés extrêmes (Tabachnick & Fidell, 2007). Comme ces valeurs affectaient les analyses préliminaires et principales, celles-ci ont été écartées de ces analyses (Field, 2009; Tabachnick & Fidell, 2007).

Le nombre de participants de l'étude ($N = 247$) est satisfaisant considérant la taille d'échantillon minimale pour atteindre la puissance statistique désirée telle que calculée par G*Power ($N \geq 77$). Cette taille minimale d'échantillon a été obtenue à partir des critères suivants : une puissance statistique de 0,80, une taille d'effet moyenne (0,30) et un seuil de signification de 0,05 (Field, 2009).

La procédure de rééchantillonnage utilisée dans cette étude permet d'appuyer le postulat de normalité, puisqu'elle simule une population à partir de la création d'une multitude d'échantillons (Hayes, 2017). Toutefois, il est pertinent de spécifier que les analyses d'asymétrie et d'aplatissement permettent également de respecter ce postulat.

Les résultats d'asymétrie (-0,23) et d'aplatissement (-0,39) des scores de BEPT sont tous deux situés entre -3 et 3, ce qui permet ainsi d'appuyer le postulat de la normalité de la variable dépendante (Kline, 1998).

En terminant, les valeurs de tolérance (entre 0,82 et 0,99) situées entre 0,10 et 1 et de VIF (*variance inflation factor*) (1) inférieures à 10 ont confirmé le postulat d'absence d'indice de multicollinéarité et de singularité dans la banque de données (Field, 2009; Tabachnick & Fidell, 2007). Finalement, le nuage de points des résidus standardisés n'a révélé aucune irrégularité, permettant ainsi de répondre au postulat d'homoscédasticité et de linéarité des résidus (Field, 2009).

Effet des variables contrôles

Il a empiriquement été démontré que les variables sociodémographiques d'âge, de genre, d'expérience de travail et de niveau hiérarchique en emploi ont un effet sur le BEPT (p. ex., Avey et al., 2010; Ceja & Navarro, 2011; Song et al., 2011; Sonnentag & Ilies, 2011; Warr, 1999; Wilks & Neto, 2013). Or, afin de ne pas diminuer la puissance statistique ou détecter un effet qui n'existe pas, Becker (2005) souligne l'importance de ne pas incorporer des variables contrôles n'ayant pas d'effet sur la variable dépendante dans les analyses principales. Par conséquent, l'effet de ces variables contrôles sur le BEPT a d'abord été vérifié par le biais d'analyses de variance (ANOVA) sur les variables de genre et de niveau hiérarchique ainsi que par le biais d'analyses de corrélation pour les variables d'âge et d'expérience de travail. Néanmoins, aucun effet significatif n'a été

repéré entre ces variables contrôles sociodémographiques et le BEPT. Elles n'ont donc pas été intégrées dans les analyses principales.

Statistiques de corrélations

Finalement, tel que présentés dans le Tableau 1, les résultats des analyses de corrélation bivariée permettent de constater que l'ensemble des variables d'intérêt sont positivement liées entre elles.

Tableau 1
Corrélations pour les variables à l'étude

Variables	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	1	2	3	4	5
1. Présence attentive	5,15	6,35	(1)				
2. BEPT	5,49	0,75	0,30**	(0,86)			
3. SBAT	5,82	0,88	0,33**	0,41**	(0,90)		
4. SBCT	6,17	0,67	0,23**	0,42**	0,37**	(0,92)	
5. SBAST	5,39	0,92	0,14*	0,51**	0,03**	0,31**	(0,87)

Notes. $N = 247$; BEPT = bien-être psychologique au travail; SBAT = satisfaction du besoin d'autonomie au travail; SBCT = satisfaction du besoin de compétence au travail; SBAST = satisfaction du besoin d'affiliation sociale au travail. Les alphas de Cronbach apparaissent entre parenthèses.

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Analyses principales

Afin de tester les hypothèses de recherche, des analyses de médiation ont été effectuées à partir de plusieurs régressions multiples selon la procédure de rééchantillonnage de Hayes (2017). Cette procédure permet de calculer en simultanée les

liens directs et indirects à l'étude, à l'aide de l'interface PROCESS pour IBM SPSS (Modèle 4; Hayes, 2017). Plus précisément, le modèle 4 a été utilisé, puisqu'en conformité avec les hypothèses de recherche, il permet de procéder à des analyses de médiation entre une variable indépendante et une variable dépendante avec plus d'un médiateur (Hayes, 2017). Ainsi, basé sur une procédure de rééchantillonnage utilisant 10 000 échantillons, pour chacun des effets indirects, PROCESS calcule un intervalle de confiance de 95 % corrigé autour du coefficient de régression. Un nombre total de 10 000 échantillons a été utilisé puisqu'il amène une inférence statistique plus valide pour ce type d'analyse et car peu de précisions supplémentaires ne seraient ajoutées en augmentant le nombre d'échantillons (Hayes, 2017).

Les résultats de ces analyses de médiation permettent d'appuyer chacune des hypothèses de recherche. Effectivement, soutenant la première hypothèse, les résultats montrent d'abord que la présence attentive est liée positivement au BEPT ($\beta = 0,15$, $p < 0,01$). Le coefficient obtenu suggère que plus le niveau de présence attentive des travailleurs à l'étude augmente, plus leur niveau de BEPT augmente également.

Puis, conformément aux deuxième, troisième et quatrième hypothèses, trois effets indirects positifs ont été détectés dans la relation positive entre la présence attentive au BEPT à travers la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail. Les résultats permettent en effet d'appuyer ces hypothèses puisque des effets indirects de la présence attentive sur le BEPT par le biais de la satisfaction du besoin d'autonomie au

travail (0,06, IC 95 % [0,015, 0,108]), du besoin de compétence au travail (0,05, IC 95 % [0,013, 0,092]) et du besoin d'affiliation sociale au travail (0,05, IC 95 % [0,001, 0,108]) ont été repérés. Autrement dit, le niveau de présence attentive est indirectement et positivement lié au niveau de BEPT par l'intermédiaire de la satisfaction de chacun des besoins fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'affiliation au travail. En somme, tel qu'illustré ci-dessous dans la Figure 2 par les coefficients de régression, le modèle général de régression multiple explique 39,4 % du BEPT ($F(4, 246) = 0,394, p < 0,001$), ce qui correspondant un effet de grande taille selon les travaux de référence de Cohen (1988).

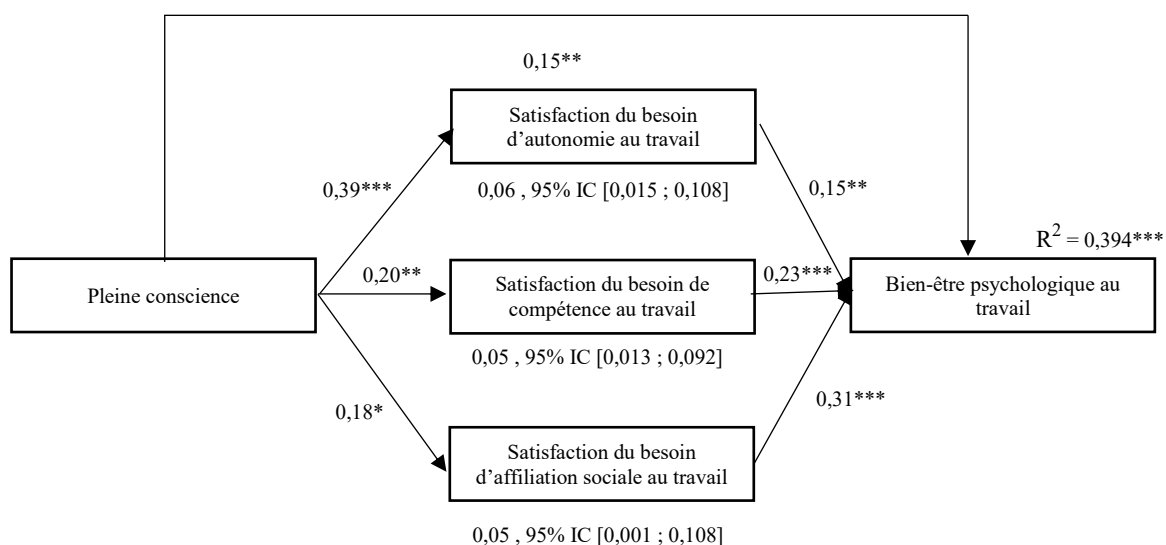


Figure 2. Modèle final testé.

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Discussion

En utilisant les principes fondamentaux de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017) et en s'appuyant sur les recherches antérieures, cette étude visait essentiellement à répondre à deux objectifs. Elle avait la visée de (1) vérifier l'effet direct de la présence attentive sur le BEPT et l'objectif de (2) tester l'effet médiateur de la satisfaction de chacun des trois besoins psychologiques fondamentaux au travail sur la relation unissant la présence attentive au BEPT. À la lumière des résultats obtenus, il est possible de dégager différents constats, tant au niveau des implications théoriques que pratiques de cette étude. Ceux-ci feront l'objet de la présente section, en plus des limites et des pistes de recherches futures.

Implications théoriques

La présence attentive au BEPT

En cohérence avec la première hypothèse, les résultats suggèrent une relation positive entre le trait de présence attentive au BEPT. Ces résultats sont conformes à certaines études ayant démontré l'association entre la présence attentive et des expériences subjectives positives dans différentes sphères d'activités, dont les affects positifs et plaisants de la vie en générale (Brown & Ryan, 2003) et la satisfaction en emploi de travailleurs (Mesmer-Magnus et al., 2017). La présente recherche concorde également avec la proposition émise par les auteurs de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), selon laquelle la présence attentive serait directement

liée au bien-être psychologique. Ils font effectivement la proposition théorique que puisque la présence attentive réfère à la capacité de s'ouvrir et d'être réceptif à ce qui prend place tant à l'intérieur de soi que dans l'environnement, elle faciliterait le sentiment de liberté à l'égard des choix de chacun (Ryan & Deci, 2017). Sachant que cette sensation de liberté se traduit par l'expérience d'une motivation plus autodéterminée et que cette motivation permettrait de fournir les conditions adéquates afin de faire l'expérience de bien-être psychologique (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2017), la présence attentive permettrait directement aux individus de vivre du bien-être psychologique.

En plus de générer des résultats similaires aux études antérieures et à la proposition faite d'après la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), cette étude est à notre connaissance la première à avoir testé l'association entre le trait de présence attentive au BEPT, ce qui présente des avancées novatrices à différents niveaux.

D'abord, cette étude permet de contribuer empiriquement aux flous scientifiques entourant les antécédents propres au BEPT, puisqu'elle semble être la première à avoir fait l'association entre la disposition des travailleurs à être dans un état de présence attentive au BEPT. Plus spécifiquement, comparativement aux affects (Brown & Ryan, 2003) et à la satisfaction en emploi (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017; Mesmer-Magnus et al., 2017; Weiss, 2002), le construit de BEPT intègre à la fois les affects et les cognitions des travailleurs à l'égard de cibles spécifiques propres à leurs emplois (Gilbert et al., 2011). Les résultats significatifs fournissent donc une preuve

empirique plus robuste des bienfaits de la présence attentive sur une expérience complète de bien-être en emploi, incluant les affects et les cognitions de ceux-ci à l'égard des travailleurs, de leurs collègues et de l'environnement de travail dans lequel ils se trouvent.

En plus de cet avantage, l'étude rend compte de l'influence positive d'une ressource personnelle pouvant être améliorée par la pratique sur le niveau de bien-être en emploi. Bien que plusieurs auteurs (p. ex., Shirom, 2011; Steel, Schmidt, & Shultz, 2008) se soient intéressés à l'influence positive que pouvaient avoir les facteurs individuels, dont les traits de personnalité, sur le niveau de bien-être des travailleurs, la capacité de développer ces traits peut être difficile considérant la stabilité dans le temps de ceux-ci (Damian, Spingler, Sutur, & Roberts, 2019). Ainsi, en plus de peaufiner les connaissances à l'égard de l'association positive entre les ressources propres à chacun dans le niveau de leur BEPT, cette recherche présente l'avantage d'avoir étudié l'effet d'un trait pouvant être développé avec la pratique (Anderson, Lau, Segal, & Bishop, 2007; Levinson, Stoll, Kindy, Merry, & Davidson, 2014; Robins, Keng, Ekblad, & Brantley, 2012). Ainsi, bien que des recherches plus approfondies soient nécessaires pour permettre d'appuyer pleinement cette proposition, en transposant les explications de Deci et Ryan (2008; Ryan & Deci, 2017), les résultats de cette étude soulignent le fait que les travailleurs auraient la possibilité d'accroître eux-mêmes leur expérience de bien-être en emploi de par leur prédisposition à être dans un état de présence attentive.

Plus spécifiquement, la propension individuelle à être dans un état de présence attentive pourrait contribuer au BEPT des travailleurs en facilitant le sentiment de liberté à l'égard des choix des travailleurs. En effet, puisque la motivation plus autodéterminée se traduit par ce sentiment de liberté et qu'elle constituerait l'ingrédient essentiel pour vivre du bien-être psychologique (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2017), il est possible de proposer que la présence attentive puisse contribuer aux pistes d'explication de l'expérience de BEPT des travailleurs. Or, tel que précisé plutôt, pour assurer l'exactitude de cette proposition d'explication conceptuelle, celle-ci doit être testée dans le cadre d'études ayant, contrairement à cette recherche, un devis expérimental.

La présence attentive, la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux et le BEPT

Conformément aux trois dernières hypothèses de recherche, chacun des trois besoins fondamentaux au travail ont eu, dans le cadre de cette étude, un effet médiateur dans la relation positive unissant la présence attentive au BEPT. Quoique le projet doctoral ait été réalisé auprès de travailleurs québécois provenant d'organisations variées, ces liens indirects concordent avec de deux études ayant montré des résultats similaires auprès d'étudiants de premier cycle inscrits dans un cours d'introduction en psychologie à l'Université Nationale de Taiwan (Chang et al., 2015). En effet, ces travaux avaient déjà testé l'effet indirect de la présence attentive sur des construits similaires au BEPT à travers la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux mesurée comme un construit global (Chang et al., 2015). La présente étude est également conforme avec la

théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), d'après laquelle l'un des mécanismes explicatifs de l'association entre la présence attentive au bien-être psychologique est la satisfaction des trois besoins fondamentaux. Le sentiment de libre choix engendré par la présence attentive permettrait effectivement aux individus d'entreprendre des actions en cohérence avec leurs besoins, valeurs et intérêts (Chang et al., 2015; Ryan & Deci, 2017). Ces comportements émis par régulation autonome leur permettraient ensuite de s'engager dans des actions satisfaisant chacun de leurs besoins psychologiques fondamentaux, contribuant ainsi à l'expérience du bien-être psychologique vécue (Chang et al., 2015; Ryan & Deci, 2017; Ryan et al., 2008).

Les auteurs de cette théorie spécifient également que l'atteinte du bien-être psychologique n'est possible que par la satisfaction de l'ensemble des trois besoins fondamentaux (Ryan & Deci, 2017). Autrement dit, pour être en mesure de faire l'expérience de bien-être psychologique, les besoins fondamentaux d'autonomie, de compétence, de même que d'affiliation sociale doivent tous être satisfaits (Ryan & Deci, 2017). C'est en intégrant ce principe fondamental de la théorie de l'autodétermination que cette étude a examiné, pour la première fois à notre connaissance, l'association indirecte entre la présence attentive le BEPT à travers les trois effets médiateurs de la satisfaction de chacun des besoins fondamentaux au travail.

Cette étude apporte donc, à différents niveaux, une compréhension scientifique plus approfondie de l'expérience de bien-être des travailleurs. Bien qu'elles doivent être

testées empiriquement, trois explications conceptuelles différentes des liens entre ces construits dans un contexte d'emploi sont suggérées. Quoique non contextualisées au domaine du travail, ces explications avaient originellement été émises par Chang et ses collaborateurs (2015) à partir de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017) et en s'inspirant de théories connexes, comme la théorie sociocognitive de Bandura (1977) ainsi que la théorie de l'attachement de Bowlby (1973, 1980). Ainsi, en s'appuyant sur les propositions de cette équipe et sur les résultats obtenus, il est possible de suggérer trois pistes d'explication distinctes entre le trait de présence attentive au BEPT, en passant par la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail.

Premièrement, l'atténuation de l'anxiété vécue vis-à-vis la pression de conformité en emploi permise par la satisfaction du besoin d'autonomie au travail contribuerait à l'expérience de BEPT des travailleurs. Deuxièmement, le besoin de compétence au travail comblé permettrait aux individus d'avoir un sentiment de maîtrise à l'égard du monde qui les entoure, ce qui accentuerait le BEPT de ceux-ci. Troisièmement, le BEPT favorisé par le besoin d'affiliation au travail serait alloué par la perception de sécurité dans les relations de travail, qui réduirait l'anxiété en emploi en retirant la perception de menace de l'environnement de travail. Afin d'assurer leur exactitude, ces trois mécanismes explicatifs proposés devront néanmoins faire l'objet d'études adoptant un devis de recherche expérimental.

Implications pratiques

D'un point de vue pratique, la compréhension des déterminants du BEPT permet de fournir de nouvelles pistes d'intervention à privilégier afin de favoriser l'expérience du bien-être psychologique auprès des travailleurs. En complémentarité des études portant sur les changements à apporter au sein du contexte organisationnel des travailleurs afin de satisfaire leurs besoins fondamentaux (p. ex., Baard, Deci, & Ryan, 2004; Gagné & Forest, 2008; Hetland, Hetland, Andreassen, Pallesen, & Notelaers, 2011; Morgeson & Campion 2003), la présente étude met de l'avant la pertinence de miser sur leurs ressources individuelles afin d'influencer ces besoins et ainsi leur BEPT. Plus précisément, en s'appuyant sur la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017), sur les explications théoriques proposées par Chang et ses collaborateurs (2015), de même que sur les résultats de cette étude, il est possible de penser que différents leviers d'intervention permettant d'accroître la présence attentive permettraient d'améliorer le BEPT à travers la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail.

Comme soutenu par différents auteurs (Anderson et al., 2007; Levinson et al., 2014; Robins, et al., 2012), il est possible d'influencer positivement le niveau du trait de présence attentive des individus à l'aide de la pratique. Depuis près de dix ans, un nombre croissant de chercheurs se sont d'ailleurs intéressés aux effets d'une variété d'interventions de la présence attentive sur les travailleurs et l'ensemble de celles-ci semble incorporer la pratique de cet état (Eby et al., 2017). L'entraînement adapté à la présence attentive basé sur la réduction du stress (*Adapted Mindfulness-Based Stress*

Reduction ; MBSR training) et l'entraînement à la présence attentive basé sur la thérapie cognitive (*Mindfulness-Based Cognitive Therapy ; MBCT training*) semblent figurer parmi les plus étudiés au travail (Barthlett et al., 2019; Eby et al., 2017). Il pourrait donc être intéressant d'offrir ces programmes de formation aux travailleurs afin d'améliorer leurs prédispositions à être dans un état de présence attentive et ainsi accroître leur expérience de BEPT.

En outre, même s'il est possible d'améliorer significativement le niveau de présence attentive des individus par le biais d'interventions de courte durée (Mrazek, Smallwood, & Schooler, 2012; Tang et al., 2007), les chercheurs recommandent plutôt de cultiver une pratique constante de la présence attentive pour bénéficier des bienfaits (Eberth & Sedlmeier, 2012; Grossman, Niemann, Schmidt, & Walach, 2004). Dans cette perspective, il pourrait également être intéressant de mettre en place une série d'initiatives organisationnelles pour soutenir la pratique constante de la présence attentive des travailleurs. Les entreprises pourraient par exemple faire la promotion de la pratique de la présence attentive, en aménageant des locaux dédiés à sa pratique ou en offrant l'abonnement à des applications mobiles offrant des minutes de méditation guidée.

Tel que mentionné dans la section précédente, les résultats ne permettent pas à eux seuls de démontrer empiriquement que des interventions ciblant le développement du niveau de présence attentive pourraient favoriser le niveau de BEPT à travers la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail. Cette proposition

pourrait d'ailleurs être étudiée dans le cadre de prochaines recherches empiriques afin d'être pleinement appuyée.

Limites et pistes de recherches futures

Bien que ce projet doctoral ait apporté un regard novateur sur les pistes d'explication des liens direct et indirect entre la présence attentive au BEPT, elle comporte certaines limites à considérer. Ainsi, malgré les efforts déployés pour assurer la conformité des aspects théoriques, méthodologiques et pratiques lors de la recherche, l'interprétation des résultats requiert tout de même une certaine prudence. De plus, en fonction des éléments dégagés dans les sections antérieures, il est possible de proposer certaines pistes de recherches futures. Ces limites et propositions sont présentées dans la présente section.

Dans un premier temps, cette étude a été menée selon un plan de recherche de type corrélationnel transversal. Ce devis ne permet donc pas d'établir un lien de causalité entre les variables à l'étude et d'identifier la direction des relations observées. Il n'y a ainsi aucune certitude qu'un niveau élevé de trait de présence attentive contribue directement, ou indirectement par la satisfaction de chacun de leurs trois besoins fondamentaux, à un niveau élevé de BEPT des travailleurs. Pour contrer cette limite, il pourrait ainsi être pertinent de reproduire cette recherche à l'aide d'un devis longitudinal, par exemple à trois temps de mesure, pour tester la direction des liens entre les variables ou selon un devis expérimental qui permettrait de vérifier la présence de liens de causalité.

De plus, l'utilisation de questionnaires auto-rapportés par les répondants pourrait entraîner des biais relatifs à la désirabilité sociale (Anastasi & Urbina, 1997) et à la variance commune (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Comme les variables à l'étude sont difficilement observables, l'utilisation de mesures rapportées par les collègues ou par le supérieur immédiat ne pourrait pas être adéquate comme alternative. Il pourrait plutôt être pertinent de faire usage de manipulations expérimentales pour contrecarrer cette deuxième limite.

En outre, les caractéristiques distinctives de l'échantillon méritent d'être soulevées, puisque les répondants étaient majoritairement des femmes scolarisées. Afin d'augmenter la généralité des résultats, il pourrait être intéressant dans le cadre de futures recherches de consulter davantage de travailleurs œuvrant au sein d'organisations ayant une répartition plus équilibrée entre les hommes et les femmes. Tel que le souligne le dernier sondage effectué par Statistique Canada (2010), les travailleurs masculins continuent de prédominer dans les secteurs d'activités suivants : les métiers, le transport et la machinerie, de même que dans la fabrication, la transformation et les services d'utilité publique. Ces secteurs d'emploi pourraient donc, par exemple, être contactés pour recruter proportionnellement plus d'hommes lors de prochaines études.

En plus de ces propositions, les résultats de cette étude mettent en lumière l'influence possible de ressources individuelles des travailleurs, plus précisément de la présence attentive, sur la satisfaction des trois besoins fondamentaux en emploi pour

accroître le niveau de BEPT. Ainsi, outre l'influence du contexte organisationnel largement expliqué dans la littérature scientifique (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017; Forest, Dagenais-Desmarais, Crevier-Braud, Bergeron, & Girouard, 2010), les travailleurs pourraient également bénéficier de ressources personnelles pour satisfaire leurs besoins fondamentaux et ainsi vivre du BEPT. Cette étude soutient donc, d'une part, les preuves empiriques récentes (Chang et al., 2015; Ilies et al., 2017) de l'impact de prédicteurs individuels indirectement liés au BEPT par la satisfaction des trois besoins fondamentaux en emploi. D'autre part, elle souligne l'importance du rôle joué par la satisfaction de chacun des besoins fondamentaux dans le transfert des bienfaits potentiels des ressources individuelles au BEPT. Comme ces derniers permettraient d'expliquer « comment » et « pourquoi » ces ressources pourraient être liées au BEPT, les chercheurs gagneraient à poursuivre leurs efforts dans la recherche des facteurs personnels liés à la satisfaction des besoins fondamentaux afin de vérifier s'ils peuvent, tout comme la présence attentive, promouvoir indirectement l'expérience de bien-être en emploi.

En somme, en fonction des résultats obtenus et des fondements théoriques présentés ci-haut, il est possible de proposer que la propension individuelle des travailleurs à être en présence attentive permettrait de satisfaire chacun de leurs trois besoins fondamentaux au travail et contribuerait ensuite à l'explication du BEPT vécu. Ce projet doctoral est néanmoins le premier à montrer l'existence de l'association entre ces variables. Il pourrait donc être pertinent de poursuivre les études afin d'en apprendre davantage sur les processus explicatifs qui sous-tendent l'union de ces variables. À titre

d'exemple, de nouvelles études pourraient tester le modèle d'explication en incluant des construits rattachés à la réduction de pression associée aux demandes externes, à l'impression de maîtrise du monde extérieur (Bandura, 1977), ainsi qu'à la réduction de l'anxiété vis-à-vis l'environnement de travail permise par la base sécurisante au sein des relations interpersonnelles (Baumeister & Leary, 1995; Mikulincer & Shaver, 2007).

Conclusion

En plus d'offrir un apport additionnel à la compréhension des ressources individuelles pouvant contribuer au BEPT, cette étude permet de faire des propositions théoriques des relations directe et indirecte de la présence attentive au BEPT, par le biais de la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux au travail. Quoique d'autres recherches soient nécessaires pour appuyer pleinement cet énoncé, sur la base de la théorie de l'autodétermination et des résultats obtenus, il est en effet possible de proposer qu'un niveau élevé de présence attentive favoriserait l'expérience de BEPT en contribuant à la satisfaction de chacun des trois besoins fondamentaux des travailleurs. Ce projet doctoral participe ainsi à l'avancement des connaissances scientifiques et pratiques à l'égard des antécédents sous-explorés de l'expérience de bien-être spécifiquement contextualisé à partir du vécu subjectif positif des travailleurs. À la lumière des résultats, il est également possible de suggérer aux organisations qu'entreprendre des pistes d'action sur la prédisposition des individus à être dans un état de présence attentive pourrait contribuer au bien-être psychologique de leurs travailleurs.

Références

- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Anderson, N. D., Lau, M. A., Segal, Z. V., & Bishop, S. R. (2007). Mindfulness-based stress reduction and attentional control. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 14(6), 449-463.
- Aubin, T., Couture, J., Lachance, V., & Malo, M. (2015). Miser sur l'estime de soi organisationnelle et le soutien des collègues et du superviseur pour favoriser le bien-être psychologique au travail. *Humain et organisation*, 1(2), 1-8.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Baard, P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of Mindfulness by self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment*, 11(3), 191-206. doi:10.1177/1073191104268029
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. doi:10.1037//0033-295x.84.2.191
- Barthlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 108-126. doi:10.1037/ocp0000146
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachment as a fundamental human motive. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. doi:10.1037/0033-2909.117.3.497
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274-289.

- Bélair, S. (2018). Effets indirects des insécurités d'attachement au travail sur la performance dans le rôle : examen de l'effet médiateur du bien-être psychologique au travail. Thèse de doctorat inédite, Université de Sherbrooke. Repéré à <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/13333>
- Biétry, F., & Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Revue de gestion des ressources humaines*, 87(1), 23-41.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss, Vol. 2: Separation anxiety and anger*. New York, NY: Basic Books.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss, Vol. 3: Loss, sadness and depression*. New York, NY: Basic Books.
- Bowlby, J. (1997). *Attachment and loss, Vol. 1: Attachment*. New York, NY: Pimlico. (Ouvrage original publié en 1969).
- Brien, M. (2011). La satisfaction des trois besoins fondamentaux peut-elle contribuer à la performance? L'apport de la santé psychologique. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal. Repéré à <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/7103>
- Brien, M., Forest, J., Mageau, G. A., Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Brunet, L., & Morin, E. M. (2012). The basic psychological needs at work scale: Measurement invariance between Canada and France. *Applied psychology: Health and Well-being*, 4(2), 167-187. doi:10.1111/j.1758-0854.2012.01067.x
- Brien, M., Hass, C., & Savoie, A. (2012). Psychological health as a mediator between need satisfaction at work and teachers' self-perceptions of performance. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 44(4), 288-299. doi:10.1037/a0028056
- Brislin, R. W. (1986). Research instruments. *Field methods in cross-cultural research*, 8, 137-164.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. doi:10.1037/0022-3514.84.4.822

- Cambell, R., Tobbach, E., Delesie, L., Vogelaers, D., Mariamn, A., & Vansteenkiste, M. (2016). Basic psychological need experiences, fatigue, and sleep in individuals with unexplained chronic fatigue. *Stress and Health*, 33(5), 1-11. doi:10.1002/smi.2751
- Cartwright, S., & Cooper, C. (2014). Towards organizational health: Stress, positive organizational behavior, and employee well-being. Dans G. F. Bauer & O. Hämmig (dir.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 29-42). Netherlands: Springer.
- Ceja, L., & Navarro, J. (2011). Dynamic patterns of flow in the workplace: Characterizing within-individual variability using a complexity science approach. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 627-651.
- Chang, J.-H., Huang, C.-L., & Lin, Y.-C. (2015). Mindfulness, basic psychological needs fulfillment, and well-being. *Japanese Happiness Studies*, 16(5), 1149-1162. doi:10.1007/s10902-014-9551-2
- Chen, G., Goddard, T. G., & Casper, W. J. (2004). Examination of the relationships among general and work-specific self-evaluations, work-related control beliefs, and job attitudes. *International Review of Applied Psychology*, 53(3), 349-370. doi:10.1111/j.1464.0597.2004.00175x
- Chirkov, V. I., Ryan, R. M., & Willness, C. (2005). Cultural context and psychological needs in Canada and Brazil: Testing a self-determination approach to the internalization of cultural practices, identity, and well-being. *Journal of cross-cultural psychology*, 36(4), 432-443. doi:10.1177/0022022105275960
- Ciarrochi, J., Parker, P. B., Kashdan, T. B., Heaven, P. C. L., & Barkus, E. (2015) Hope and emotional well-being: A six-year study to distinguish antecedents, correlates, and consequences. *The Journal of Positive Psychology*, 10(6), 520-532. doi:10.1080/17439760.2015.1015154
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, N.J. : L. Erlbaum Associates.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- Cummins, R. A. (2013). Subjective well-being, homeostatically protected mood and depression: A synthesis. Dans A. Delle Fave (dir.), *The Exploration of Happiness* (pp. 77-95). Netherlands: Springer.

- Damian, R. I., Spingler, M., Sutu, A., & Roberts, B.W. (2019). Sixteen going on sixty-six: A longitudinal study of personality stability and change across 50 years. *Journal of Personality and Social Psychology*, 117(3), 674-695. doi:10.1037/pspp0000210
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail : fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal. Repéré à https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3916/Dagenais-Desmarais_Veronique_2010_these.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Dagenais-Desmarais, V., Gilbert, M. H., & Malo, M. (2018). La thèse du travailleur heureux-productif revisitée : une analyse par profils. *Psychologie du travail et des organisations*, 24(1), 6-20. doi:10.1016/j.pto.2017.09.002
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. doi:10.1177/014920639902500305
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinant of behaviour*. New York, NY: Academic Press.
- Deci, E. L., (1975). *Intrinsic motivation*. New York, NY: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Overview of Self-Determination Theory: An organismic dialectical perspective. Dans E. L. Deci & R. M. Ryan (Éds), *Handbook of Self-Determination Research* (pp. 3-33). Rochester, NY: The University of Rochester press.
- Deci, E. L., & Ryan R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23. doi:10.1037/0708-5591.49.1.14

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). Autonomy and deed satisfaction in close relationships: Relationships motivation theory. Dans N. Weinstein (Éd.), *Human motivation and interpersonal relationships: Theory, research and applications* (pp. 53-73). Dordrecht, Netherlands: Springer.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31(2), 103-157.
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. Dans E. Diener (dir.), *The science of well-being* (pp. 11- 58). Netherlands: Springer.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. Dans C. R. Snyder & S. J. Lopez (dir.), *Oxford Handbook of positive psychology* (2^e éd., pp. 63-73). Oxford: Oxford University Press.
- Dolan, P., & Metcalfe, R. (2012). The relationship between innovation and subjective wellbeing. *Research Policy*, 41(8), 1489-1498.
- Eberth, J., & Sedlmeier, P. (2012). The effects of mindfulness meditation: A meta-analysis. *Mindfulness*, 3, 174-189. doi:10.1007/s12671-012-0101-x
- Eby, L.T., Allen, T.D., Conley, K.M., Williamson, R.L., Henderson, T.G., & Mancini, V.S., (2017). Mindfulness-based training interventions for employees: A qualitative review of the literature. *Human resources management review*, 3(3), 1-23. doi:10.1016/j.hrmr.2017.03.004.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3^e éd.). Washington, DC: Sage publications.
- Friedman, R. (2003). *Autonomy, gender, politics*. New York, NY: Oxford University Press.
- Gagné, M., & Forest, J. (2008). The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: Reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology*, 49(3), 225-232.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. doi:10.1177/0149206313475815
- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie*

Appliquée/European Review of Applied Psychology, 61(4), 195-203.
doi:10.1016/j.erap.2011.09.001

Gilbert, M.-H. & Malo, M. (2017, mai). *Psychological health at work: A measurement scale validation*. Communication présentée au 25^e congrès de l'European Association of Work and Organisational Psychology, Dublin, Irlande.

Gore, J. S., Davis, T., Spaeth, G., Bauer, A., Loveland, J. M., & Palmer, J. K. (2014). Subjective well-being predictors of academic citizenship behavior. *Psychological Studies*, 59(3), 1-10.

Gouvernement du Québec. (2019). *Le travail et la santé mentale*. Repéré à <https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/sante-mentale/le-travail-et-la-sante-mentale/>

Gray, J. S., Ozer, D. J., & Rosenthal, R. (2016). Goal conflict and psychological well-being: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 66, 27-37.
doi:10.1016/j.jrp.2016.12.003

Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using Self-Determination Theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477.
doi:10.1037/a0014068

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43. doi:10.1016/S0022-3999(03)005737

Harlow, H. F. (1958). The nature of love. *American Psychologist*, 13, 673-685.

Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach second edition (vol. 3). New York, NY: Guilford Press.

Hetland, H., Hetland, J., Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Notelaers, G. (2011). Leadership and fulfillment of the three basic psychological needs at work. *Career Development International*, 16(5), 507-23.

Höfling, V., Ströhle, G., Michalak, J., & Heidenreich, T. (2011). A short version of the Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Journal of Clinical Psychology*, 67(6), 639-645. doi:10.1002/jclp.20778

- Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 545-551.
- Jang, H., Ryan, R. M., Reeve, J. & Kim, A. (2009). Can Self-Determination Theory explain what underlies the productive, satisfying learning experiences of collectivistically oriented Korean students? *Journal of Educational Psychology*, 101(3), 644-661. doi:10.1037/a0014241
- Johns, G. (2017). Reflexion on the 2016 dede award: Incorporating context in organizational research. *Academy of Management Review*, 42(4), 577-595. doi:10.5465/amr.2017.0044Invited
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual review of psychology*, 63(1), 341-367. doi:10.1146/amr.2017.0044Invited
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.
- Keyes, C. L. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21st century. Dans C. L. M. Keyes (dir.), *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. 293-312). Washington, DC: American Psychological Association.
- Keyes, C. L. M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research world-wide: An introduction. *Social Indicators Research*, 77(1), 1-10.
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. Dans S. J. Lopez & C. R. Snyder (Éds), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 411-425). Washington, DC: American Psychological Association.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.

- Kline, R. B. (1998). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Press.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., Jonas, K., Van Quaquebeke, N., & Van Dick, R. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees' needs as mediating links. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1031-105. doi:10.1002/job.1771
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482-509.
- Levinson, D. B., Stoll, E. L., Kindy, S. D., Merry, H. L., & Davidson, R. J. (2014). A mind you can count on: Validating breath counting as a behavioral measure of mindfulness. *Frontiers in Psychology*, 5, 1-10.
- Li, C., Wang, C. K. J., Pyuan, D. Y., & Kee, Y. H. (2013). Burnout and its relations with basic psychological needs and motivation among athletes: A systematic review and meta-analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 14(5), 692-700. doi:10.1016/j.psychsport.2013.04.009
- Lian, H., Ferris, D. L., & Brown, D. J. (2012). Does taking the good with the bad make things worse? How abusive supervision and leader-member exchange interact to impact need satisfaction and organizational deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 41-52.
- Lin, Y., Yu, C., & Yi, C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality*, 42(9), 1537-1548. doi:10.2224/sbp.2014.42.9.1537
- Linley, P., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 878-884.
- Madrid, H. P., Patterson, M. G., Birdi, K. S., Leiva, P. I., & Kausel, E. E. (2014). The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: A multilevel and interactional model. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 234-256.
- Mahalanobis, P. C. (1930). On tests and measures of groups divergence. *Journal of Asiatic Sociology of Bengal*, 26, 541-588.

- Malinowski, P., & Liam, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(6), 1250-1262. doi:10.1007/s12671-015-0388-5
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998a). Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Revue canadienne de santé publique*, 89(3), 183-87.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social indicators research*, 45(1-3), 475-504.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, M. A. (1998c). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMBEP. *Revue canadienne de santé publique*, 89(5), 352-57.
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 494-512.
- Mesmer-Magnus, J., Manapragada, A., Viswesaran, C., & Allen J. W. (2017). Trait mindfulness at work: A meta-analysis of the personal and professional correlates of trait mindfulness. *Human Performance*, 30(23), 79-98. doi:10.1080/08959285.2017.1307842
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). Boosting attachment security to promote mental health, prosocial values, and inter-group tolerance. *Psychological Inquiry*, 18(3), 139-156. doi:10.1080/10478400701512646
- Moore, P. J. (2016). Editorial. *Educational psychology*, 36(7), 1135-1137. doi:10.1080/01443410.2016.1204675
- Morin, E. M. (2004). *The meaning of work in modern times*. Affiche présentée au 10^e congrès mondial Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil.
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2003). Work design. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, 12, 423-52.
- Morin, E. M., Savoie, A., & Beaudin, G. (1994). *L'efficacité de l'organisation : théories, représentations et mesures*. Montréal, QC: Gaëtan Morin.

- Mrazek, M. D., Smallwood, J., & Schooler, J. W. (2012). Mindfulness and mind-wandering: Finding convergence through opposing constructs. *Emotion, 12*(3), 442-448. doi:10.1037/a0026678
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huhff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationship between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 24*(4), 389-416.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P. A., & Kalliath, T. J. (2009). Stress and coping. *The Oxford Handbook of Organizational Well-being, 236-266.*
- Organisation mondiale de la santé. (2019). *La santé mentale au travail*. Repéré à https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/fr/
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Reviews psychology, 63*(5), 39-69. doi:0066-4308/12/0110-0539
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*, 419-435. doi:10.1177/0146167200266002.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics, 93*(2), 215-235.
- Robins, C. J., Keng, S. L., Ekblad, A. G., & Brantley, J. G. (2012). Effects of mindfulness-based stress reduction on emotional experience and expression: a randomized controlled trial. *Journal of clinical psychology, 68*(1), 117-131.
- Roman, N. V., Davis, E. L., Moyo, A., Schilder, L., Lancante, M., & Lens W. (2015). Parenting styles and psychological needs influences on adolescent life goals and aspirations in a South African setting. *Journal of psychology in Africa, 25*(4), 305-312. doi:10.1080/14330237.2015.1078087
- Rosen, C. C., Ferris, D. L., Brown, D. J., Chen, Y., & Yan, M. (2014). Perceptions of organizational politics: A need satisfaction paradigm. *Organization Science, 25*(4), 1026-1055.

- Ryan, R. M. (1993). Agency and organization: Intrinsic motivation, autonomy and the self in psychological development. Dans J. Jacobs (Éd.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 40. Developmental perspectives on motivation* (pp. 1-56). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 409-427.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: Guilford Press.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139-170. doi:10.1007/s10902-006-9023-4
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological inquiry*, 9(1), 1-28.
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and Health*, 30(1), 71-81. doi:10.1002/ smi.2499
- Shapiro, D. (1981). *Autonomy and rigid character*. New York, NY: Basic Books.

- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *American Psychological Association, 15*(1), 50-64. doi:10.1037/a0021853
- Song, Z., Foo, M. D., Uy, M. A., & Sun, S. (2011). Unraveling the daily stress crossover between unemployed individuals and their employed spouses. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 151-168.
- Sonnentag, S., & Ilies, R. (2011). Intra-individual processes linking work and employee well-being: Introduction into the special issue. *Journal of Organizational Behavior, 32*(4), 521-525.
- Statistique Canada. (2010). *Répartition en pourcentage des hommes et des femmes âgés de 25 à 64 ans dans les grandes catégories professionnelles*. Repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-004-x/2010001/article/11151-fra.htm>
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin, 134*(1), 138-161.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2007). Multivariate analysis of variance and covariance. *Using multivariate statistics, 3*, 402-407.
- Tang, Y. Y., Ma, Y. H., Wang, J., Fan, Y. X., Feng, S. G., & Lu, Q. L. (2007). Short-term meditation training improves attention and self-regulation. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 104*(43), 17152-17156. doi:10.1073/pnas.0707678104
- Tracey, J. B., & Tews, M. J. (2005). Construct validity of a general training climate scale. *Organizational Research Methods, 8*(4), 353-374.
- Van den Broeck, A., Lance Ferris, D., Chang, C.-H., & Rosen, C.C. (2016) A review of Self-Determination Theory's basic psychological needs at work. *Journal of management, 42*(5), 1195-1229. doi:10.1177/0149206316632058
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22*(3), 277-294.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 981-1002.

- Van Scheppingen, A. R., Vroom, E. M. M., Have, K. C. J. M., Zwetsloot, G. I. J. M., Wiezer, N., & Van Mechelen, W. (2013). Vitality at work and its associations with lifestyle, self-determination, organizational culture, and with employees' performance and sustainable employability. *Work*, 52(1), 45-55. doi:10.3233/WOR-141947
- Vardaman, J. M., Allen, D. G., Otondo, R. F., Hancock, J. I., Shore, L. M., & Rogers B. L. (2016). Social comparisons and organizational support: Implications for commitment and retention. *Human relations: The Tavistock Institute*, 69(7), 1483-1505. doi:10.1177/0018726715619687
- Vinarski-Peretz, H., Binyamin, G., & Carmeli, A. (2011). Subjective relational experiences and employee innovative behaviors in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 290-304.
- Warr, P. B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8(2), 84-97. doi:10.1080/02678379408259982
- Warr, P. B. (1999). *Well-being and the workplace*. Dans D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Éds), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). New York, NY: Russell Sage.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333.
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the Double Jeopardy Effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875-890.
- Wood, S., Van Veldhoven, M., Croon, M., & de Menezes, L. M. (2012). Enriched job design, high involvement management and organizational performance: The mediating roles of job satisfaction and well-being. *Human Relations*, 65(4), 419-445.
- Zeng, W., & Gu, M. (2017). Relationship between mindfulness and positive affect of Chinese older adults: Optimism as mediator. *Social behavior and personality*, 45(1), 155-162. doi:10.2224/sbp.5606

Appendice A
Certificat d'éthique



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

Comité d'éthique de la recherche
Lettres et sciences humaines
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE

Titre du projet : Étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et de la performance en emploi

Projet subventionné ☒

Projet non subventionné ☐

Projet de maîtrise ou de doctorat ☒

Organisme subventionnaire : MITACS

Nom de l'étudiante ou de l'étudiant : Sophie Bélair et Irène Samson

Nom de la directrice ou du directeur :

Nom du ou de la responsable : Marie Malo

DÉCISION :	Favorable <input checked="" type="checkbox"/>	Unanime <input checked="" type="checkbox"/>	Majoritaire <input type="checkbox"/>
	Défavorable <input type="checkbox"/>	Unanime <input type="checkbox"/>	Majoritaire <input type="checkbox"/>

DÉCISION DIFFÉRÉE : ☐

SUIVI ÉTHIQUE :

6 mois ☐ **1 an** ☒

ou

sous la responsabilité de la directrice ou du directeur du projet ☐

COMMENTAIRES :

Olivier Laverdière
Président du comité d'éthique de la recherche
Lettres et sciences humaines

Date : 30 novembre 2015

Appendice B
Courriel d'invitation

COURRIEL D'INVITATION

Objet : Participation à une étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et la performance en emploi!

Bonjour,

Je me nomme [Insérer votre nom], et je mène actuellement une étude en collaboration avec les professeurs Marie Malo et Marie-Hélène Gilbert sur les déterminants de la santé organisationnelle.

Je vous invite à remplir un questionnaire en ligne (environ 15 minutes). L'accueil du sondage vous informera des détails du projet et vous aurez à donner votre consentement à participer à l'étude avant de remplir le questionnaire. **Toutes vos réponses demeureront confidentielles.**

En plus de contribuer à l'avancement des connaissances scientifiques, votre participation, si vous le souhaitez, vous fera courir la chance de gagner un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350) qui sera tiré parmi les participants au projet de recherche.

NOTE : Il ne s'agit en aucun cas d'une démarche de marketing. Je n'ai rien à vous vendre et votre adresse courriel ne sera jamais divulguée à qui que ce soit.

Votre participation est très précieuse pour la réussite de notre étude!

Si vous souhaitez participer, voici le lien vers le questionnaire (copier\coller dans votre navigateur) : (LIEN)

Comme l'étude nécessite beaucoup de répondants, je fais appel à vous pour compléter l'étude, mais également pour faire passer l'invitation au plus grand nombre de personnes possible dans votre réseau de contacts. Vous n'avez qu'à copier-coller l'exemple de courriel situé après les signatures.

En vous remerciant grandement de votre participation,

Marie Malo, Ph.D.
Professeure adjointe
Département de psychologie | Université de Sherbrooke
Marie.Malo@usherbrooke.ca

Marie-Hélène Gilbert, Ph.D.
Professeure adjointe
Département de management | Université Laval
Marie-Helene.Gilbert@fsa.ulaval.ca

Nom de l'étudiant
Statut

Appendice C
Courriels de rappel

COURRIELS DE RAPPEL

Objet : Rappel – Participation à une étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et la performance en emploi!

Bonjour,

Il y a quelques semaines, nous vous avons transmis une invitation à participer à une étude portant sur les déterminants de la santé organisationnelle. Si vous avez déjà rempli le questionnaire, nous vous en remercions grandement. Le cas contraire, vous pouvez encore accéder au court questionnaire en ligne (environ 15 minutes). L'accueil du site Internet vous informera des détails du projet et vous aurez à donner votre consentement à participer à l'étude avant de remplir le questionnaire. **Toutes vos réponses demeureront confidentielles.**

Votre participation est très précieuse pour la réussite de notre étude!

En plus de contribuer à l'avancement des connaissances scientifiques, votre participation, si vous le souhaitez, vous fera courir la chance de gagner un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350) qui sera tiré parmi les participants au projet de recherche.

Voici le lien vers le questionnaire (copier/coller dans votre navigateur) : (LIEN)

Comme l'étude nécessite beaucoup de répondants, je fais appel à vous pour remplir le questionnaire, mais également pour faire passer l'invitation au plus grand nombre possible de personnes dans votre réseau de contacts. Vous n'avez qu'à copier-coller l'exemple de courriel situé après les signatures.

En vous remerciant grandement de votre participation,

Marie Malo, Ph.D.
Professeure adjointe
Département de psychologie | Université de Sherbrooke
Marie.Malo@usherbrooke.ca

Marie-Hélène Gilbert, Ph.D.
Professeure adjointe
Département de management | Université Laval
Marie-Helene.Gilbert@fsa.ulaval.ca

Nom de l'étudiant
Statut
Nom de l'Université

Appendice D
Formulaire d'information et de consentement

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet. En répondant au questionnaire qui suit, vous consentez à participer à cette recherche. Pour vos dossiers, vous pourrez imprimer et télécharger une copie complète du présent formulaire.

Titre du projet

Étude sur les déterminants de la santé psychologique au travail et de la performance en emploi

Personnes responsables du projet

Le projet sera réalisé sous la direction de Marie Malo, psychologue et professeure au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, et de Marie-Hélène Gilbert, psychologue et professeure au Département de management de l'Université Laval. L'équipe de recherche sera également composée d'assistants de recherche (Université de Sherbrooke), dont les étudiants Sophie Bélair, Irène Samson, Thomas Aubin et Véronique Lachance. Pour toute information supplémentaire ou tout problème relié au projet de recherche, vous pouvez joindre la responsable aux coordonnées suivantes :

Marie Malo : Tél. : 819-821-8000, poste 65950
1-800-267-8337, poste 65950 (sans frais)
Courriel : Marie.Malo@usherbrooke.ca

Objectifs du projet

Ce projet vise à étudier certains facteurs individuels et propres à l'environnement de travail qui peuvent exercer un rôle sur la santé psychologique au travail et sur des comportements de performance en emploi.

Raison et nature de la participation

Votre participation consiste à répondre à un questionnaire d'environ 15 minutes. Vous aurez à répondre à des questions se rapportant à vos expériences et à votre vécu au travail.

Avantages pouvant découler de la participation.

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances scientifiques sur la santé psychologique au travail ainsi que sur la performance en emploi. Advenant d'abord et avant tout que l'ensemble des conditions précisées dans ce formulaire vous convienne et que vous acceptez

de participer à la recherche, vous serez également admissible à un tirage où vous courez la chance de gagner un iPad mini (valeur approximative de 400\$; environ 1 chance sur 1350), une fois le questionnaire rempli au complet.

Modalités pour le tirage

Lorsque vous aurez rempli le questionnaire, vous aurez la possibilité d'inscrire vos informations personnelles (prénom, nom et courriel) pour participer au tirage. Ce n'est pas nécessaire de laisser vos coordonnées si vous ne souhaitez pas participer au tirage. Le tirage aura lieu à l'Université de Sherbrooke, le jeudi 15 septembre 2016, devant témoin. Le/la gagnant(e) sera contacté(e) par courriel. Vos informations personnelles (prénom, nom et courriel) seront conservées dans un fichier séparé des réponses aux questions du questionnaire. Ce fichier sera protégé par un mot de passe. Il sera ainsi possible de demander la suppression des informations personnelles fournies, mais pas la suppression des réponses aux questionnaires considérant qu'il ne sera pas possible de relier vos réponses au questionnaire à vos informations personnelles. Le fichier comportant vos informations personnelles sera détruit à la suite du tirage.

Inconvénients et risques pouvant découler de la participation

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps. Cependant, il est possible que lorsque vous réfléchissez à votre expérience de travail, vous viviez un certain malaise ou des périodes d'inconfort. Si c'est le cas et que vous souhaitez obtenir plus de soutien, nous vous invitons à consulter les références suivantes :

Ordre des psychologues du Québec
Tél. : 1-800-363-2644
Site Internet : <http://www.ordrepsy.qc.ca>

Tel-Aide : ligne d'écoute gratuite
Tél. : 514-935-1101

Droit de retrait sans préjudice de la participation

Votre participation est grandement appréciée. Toutefois, si pour quelque raison que ce soit, vous ne désirez plus participer à cette étude, vous êtes entièrement libre de le faire. Vous êtes également libre d'y mettre fin sans avoir à justifier votre décision ni à subir de préjudices de quelque nature que ce soit. En cas de retrait, vous n'avez qu'à fermer la fenêtre de votre navigateur sans terminer le sondage. Les données entrées seront ainsi automatiquement effacées.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront confidentiels. Les données seront recueillies via le logiciel en ligne *SimpleSondage*. Cette plate-forme Web utilise des niveaux élevés de sécurité. Les informations concernant les mesures de sécurité peuvent être consultées à l'adresse suivante : <http://www.simplesondage.com/simplesondage/securite/>.

Les résultats de ce projet de recherche seront traités dans le cadre de thèses de doctorat et seront publiés dans des revues scientifiques et diffusés dans des communications scientifiques. Toutefois, **aucune information**, publication ou communication scientifique **ne permettra de vous identifier**. De plus, les données utilisées par les chercheurs seront protégées par mot de passe en tout temps. L'ensemble des données sera détruit après une période de cinq ans suivant la publication des articles en respect des exigences de certaines revues scientifiques.

Surveillance des aspects éthiques et identification du président du Comité d'Éthique de la Recherche en Lettres et Sciences Humaines

Le Comité d'Éthique de la Recherche en Lettres et Sciences Humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche.

Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec un des responsables du projet ou expliquer vos préoccupations à M. Olivier Laverdière, président du Comité d'Éthique de la Recherche des Lettres et Sciences Humaines, en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 819-821-8000 (1-800-267-8337) poste 62644, ou par courriel à : cer_lsh@USherbrooke.ca.

Consentement libre et éclairé

Je déclare avoir lu et compris le présent formulaire de consentement associé à ce projet de recherche. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. En cliquant sur le bouton « J'accepte », je consens librement à participer au projet.

Déclaration de responsabilité

Nous, Marie Malo, Marie-Hélène Gilbert, chercheuses principales de l'étude, déclarons que nous sommes responsables du déroulement du présent projet de recherche. Nous nous engageons à respecter les obligations énoncées dans le présent formulaire.

Appendice E
Instruments de mesure

MESURE DE LA PRÉSENCE ATTENTIVE

Consigne : Voici un ensemble d'énoncés concernant votre expérience de tous les jours. En utilisant l'échelle de 1-7 suivante, veuillez indiquer à quelle fréquence vous vivez couramment chaque expérience. Pour répondre aux énoncés, veuillez-vous référer à votre expérience réelle plutôt qu'à celle que vous souhaiteriez avoir.

Presque toujours	Très fréquemment	Assez Fréquemment	Parfois	Assez rarement	Très rarement	Presque jamais
1	2	3	4	5	6	7

ITEM		ANCRAGE						
1.	Rester difficilement concentré(e) sur le moment présent	1	2	3	4	5	6	7
2.	Être peu conscient(e) de ce qui est fait	1	2	3	4	5	6	7
3.	Faire le travail ou les tâches de manière automatique	1	2	3	4	5	6	7
4.	Écouter quelqu'un en faisant autre chose en même temps	1	2	3	4	5	6	7
5.	Faire des choses sans y porter attention	1	2	3	4	5	6	7
6.	Rester facilement concentré(e) sur le moment présent	1	2	3	4	5	6	7
7.	Être conscient(e) de ce qui est fait	1	2	3	4	5	6	7
8.	Faire le travail ou les tâches de manière consciente	1	2	3	4	5	6	7
9.	Écouter quelqu'un sans faire autre chose en même temps	1	2	3	4	5	6	7
10.	Faire des choses en y portant attention	1	2	3	4	5	6	7

MESURE DU BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Consigne : En utilisant l'échelle de réponse suivante, cochez la réponse qui correspond le mieux à votre réalité.

Jamais	Presque jamais	Rarement	Parfois	Fréquemment	Presque toujours	Toujours
1	2	3	4	5	6	7

Ces temps-ci, dans mon emploi :

ITEM		ANCRAGE						
1.	Je me sens équilibré(e) émotionnellement.	1	2	3	4	5	6	7
2.	J'ai un bon moral.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Je me sens énergique	1	2	3	4	5	6	7
4.	J'ai du plaisir dans mes relations.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Je me sens apprécié(e) des autres.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Je demeure moi-même avec quiconque.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Je trouve mon travail stimulant	1	2	3	4	5	6	7
8.	J'ai le goût d'entreprendre plein de choses.	1	2	3	4	5	6	7
9.	J'ai des buts.	1	2	3	4	5	6	7

MESURE DE LA SATISFACTION DE CHACUN DES TROIS BESOINS PSYCHOLOGIQUES FONDAMENTAUX

Consigne : En utilisant l'échelle suivante, cochez la réponse qui représente le mieux votre degré d'accord pour chaque affirmation.

Fortement en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Plutôt en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

ITEM		ANCRAGE						
1.	Mon travail me permet de prendre des décisions	1	2	3	4	5	6	7
2.	Je peux exercer mon jugement pour résoudre des problèmes dans mon travail	1	2	3	4	5	6	7
3.	Je peux assumer des responsabilités dans mon travail	1	2	3	4	5	6	7
4.	Au travail, je me sens libre d'exécuter mes tâches à ma façon	1	2	3	4	5	6	7
5.	J'ai les capacités pour bien faire mon travail	1	2	3	4	5	6	7
6.	Je me sens compétent à mon travail	1	2	3	4	5	6	7
7.	Je suis capable de résoudre des problèmes à mon travail	1	2	3	4	5	6	7
8.	Je réussis bien dans mon travail	1	2	3	4	5	6	7
9.	Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens compris	1	2	3	4	5	6	7
10.	Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens écouté	1	2	3	4	5	6	7
11.	Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens en confiance avec eux	1	2	3	4	5	6	7
12.	Avec les personnes qui m'entourent dans mon milieu de travail, je me sens un ami pour eux	1	2	3	4	5	6	7

Appendice F
Renseignements sociodémographiques

RENSEIGNEMENTS SOCIODÉMOGRAPHIQUES

1. Genre
 - a. Féminin
 - b. Masculin
2. Quel âge avez-vous? _____
3. Quel est votre plus haut niveau d'étude atteint?
 - a. Diplôme d'études primaires
 - b. Diplôme d'études secondaires
 - c. Diplômes d'études collégiales
 - d. Baccalauréat
 - e. Maîtrise
 - f. Doctorat
4. Quelle est votre position dans l'organisation?
 - a. Employé
 - b. Chef/superviseur
 - c. Directeur
 - d. Exécutif
5. Depuis combien d'années travaillez-vous dans l'organisation? _____
6. Depuis combien d'années faites-vous le travail que vous effectuez actuellement? _____